
С. В. Передерин

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Учебное пособие



Издательство

Воронежского государственного университета

2010

УДК 349.2(470)(075.8)

ББК 67.405

П27

Рецензенты:

д-р юрид. наук, проф. *В. И. Попов*

(Южно-Уральский государственный университет)

д-р юрид. наук, проф. *С. Ю. Чуча*

(Омский государственный университет)

Передерин, С. В.

П27 Трудовое право Российской Федерации : учебное пособие / С. В. Передерин. — Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 2010. — 448 с.
ISBN 978-5-9273-1696-0

Учебное пособие составлено в соответствии с программой учебного курса «Трудовое право Российской Федерации». Его структура дает возможность изучающему последовательно проанализировать основные правовые институты российского трудового права. Планы семинарских занятий позволяют студентам детально освоить теоретические знания по важнейшим правовым проблемам трудового права, сформировать свою позицию по ним.

Задачи, взятые из правоприменительной и судебной практики различного уровня, способствуют реальному применению полученных теоретических знаний и практических навыков, развитию творческого мышления, аналитических способностей.

В целях обеспечения подготовки к семинарским занятиям к каждой теме даются методические указания, планы практических занятий, список специальной юридической литературы, перечень основных нормативных правовых актов, конкретные задачи, а также вопросы для самоконтроля.

Для студентов, аспирантов, преподавателей юридических вузов и факультетов.

УДК 349.2(470)(075.8)

ББК 67.405

ISBN 978-5-9273-1696-0

© Передерин С. В., 2010

© Оформление, оригинал-макет.

Издательство Воронежского
государственного университета, 2010

СО Д Е Р Ж А Н И Е

Список сокращений	5
Общие указания	7
Библиографический список	9
Тема 1. Общетеоретические основы трудового права	11
Тема 2. Источники трудового права	29
Тема 3. Правовое положение профсоюзов в сфере использования несамостоятельного труда и участие работников в управлении организацией	47
Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда	60
Тема 5. Рынок труда и правовое регулирование занятости и трудоустройства	76
Тема 6. Понятие, виды, стороны, содержание и порядок заключения трудового договора	83
Тема 7. Изменение трудового договора	111
Тема 8. Прекращение трудового договора	127
Тема 9. Защита персональных данных работника	177
Тема 10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	184
Тема 11. Рабочее время	190
Тема 12. Время отдыха	211
Тема 13. Оплата и нормирование труда	237
Тема 14. Гарантии и компенсации	260
Тема 15. Охрана труда	281
Тема 16. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	302
Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора	323
Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	338

Т е м а 19.	Защита трудовых прав и законных интересов работников	384
Т е м а 20.	Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров	396
Т е м а 21.	Международно-правовое регулирование труда.....	420

ПРИЛОЖЕНИЯ 423

Приложение 1. Программа курса «Трудовое право Российской Федерации»	423
--	-----

Приложение 2. Примерная тематика курсовых работ	436
--	-----

Приложение 3. Примерная тематика дипломных работ.....	439
--	-----

Приложение 4. Рабочий план чтения лекций и проведения семинарских занятий по учебному курсу «Трудовое право Российской Федерации» для студентов 2-го курса дневного, 3-го курса вечернего и заочного отделений юридического факультета Воронежского государственного университета (количество часов).....	441
--	-----

Приложение 5. Вопросы к экзамену по учебному курсу «Трудовое право Российской Федерации».....	442
--	-----

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

- АПК РФ — Арбитражный процессуальный кодекс РФ
БВС РФ — Бюллетень Верховного Суда РФ
БМД — Бюллетень международных договоров
БМТ РФ — Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ
БНА РФ — Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ
БТСЗ РФ — Бюллетень трудового и социального законодательства РФ
ВВС СССР — Ведомости Верховного Совета СССР
ВСНД РСФСР и ВС РСФСР — Ведомости Совета народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР
ВЦСПС — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов
ГиП — Государство и право
ГК РФ — Гражданский кодекс РФ
ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс РФ
ГФЗН — Государственный фонд занятости населения
ЕТКС — Единый тарифно-квалификационный справочник
ЖРП — Журнал российского права
КоАП РФ — Кодекс об административных правонарушениях РФ
КС РФ — Конституционный Суд РФ
КТС — Комиссия по трудовым спорам
КЭК — Клинико-экспертная комиссия
Минздравсоцразвития — Министерство здравоохранения и социального развития РФ
МОТ — Международная организация труда
МРОТ — минимальный размер оплаты труда
МСЭК — Медико-социальная экспертная комиссия (ранее — ВТЭК)
ПФ РФ — Пенсионный фонд РФ
РГ — Российская газета

Роструд	— Федеральная служба по труду и занятости
РЮ	— Российская юстиция
РТК	— Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
САПП РФ	— Собрание актов Президента и Правительства РФ
СЗ РФ	— Собрание законодательства РФ
СК РФ	— Семейный кодекс РФ
Сов. ГиП	— Советское государство и право
ТК РФ	— Трудовой кодекс РФ
ТП	— Трудовое право
УК РФ	— Уголовный кодекс РФ
УПК РФ	— Уголовно-процессуальный кодекс РФ
ФЗ	— Федеральный закон
ФКЗ	— Федеральный конституционный закон
ФОМСН РФ	— Фонд обязательного медицинского страхования населения РФ
ФСС РФ	— Фонд социального страхования РФ
ФНПР	— Федерация независимых профсоюзов России

Общие указания

Учебное пособие предназначено для проведения семинарских и практических занятий, коллоквиумов и деловых игр, контроля за самостоятельной работой студентов и выработки у них практических навыков по применению трудового законодательства.

При подготовке к практическому занятию следует изучить соответствующий раздел учебника, лекционный материал, рекомендованные преподавателем теоретические работы и нормативные правовые акты; подготовить ответы на все вопросы, указанные в плане конкретного занятия.

Приступая к решению задачи, необходимо уяснить ее фабулу и поставленные вопросы, определить, какие обстоятельства в данной ситуации являются главными для принятия решения. Решение должно быть аргументированным, подкрепленным ссылками на нормативный материал, судебную практику, мнения, высказанные в правовой литературе. Если требуется по условиям задачи, составляются соответствующие документы (проект приказа, решение суда и т. д.), производятся расчеты, связанные с выплатой денежных сумм. В тех случаях, когда текст задачи предполагает возможность нескольких решений, в зависимости от тех или иных условий (например, исходя из формы собственности данной организации), следует готовить все варианты решения. Как до, так и в ходе решения задачи преподаватель может задавать теоретические вопросы, проверять знание нормативного материала. Желательно, чтобы студенты высказывали свое мнение по дискуссионным проблемам.

На практических занятиях необходимо вырабатывать умение кратко и ясно формулировать вопросы, грамотно их задавать тому, кто решает задачу, и, разумеется, соответствующим образом отвечать на них. Основными участниками диалога должны быть сами студенты.

Список специальной литературы по каждой теме призван облегчить преподавателю выбор тех научных работ, которые он будет

рекомендовать, а также предоставить студенту возможность самостоятельно изучить тот или иной источник. Приведенные в пособии перечни нормативных актов и постановлений судебных органов не являются исчерпывающими: для решения задач потребуются и другие правовые материалы.

При изучении курса студенты могут воспользоваться одним или несколькими перечисленными ниже учебниками и комментариями, а также привлечь указанные кодифицированные нормативные акты и судебную практику.

Автор с признательностью примет замечания читателей, постарается учесть предложения по совершенствованию содержания пособия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Учебная литература

Гусов К. Н. Трудовое право России / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М. : Юристъ, 2007.

Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2007.

Курс российского трудового права : в 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб. : Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та, 1996; Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости : (правовые вопросы) / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. М. : Юристъ, 2001.

Лушников А. М. Курс трудового права : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Проспект, 2003. — Т. 1—2.

Молодцов М. В. Трудовое право России : учебник для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М. : НОРМА, 2008.

Скобелкин В. Н. Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В. Н. Скобелкин, С. В. Передерин, С. Ю. Чуча, Н. Н. Семенюта ; под ред. В. Н. Скобелкина. — Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002.

Трудовое право России : учебник / под ред. Е. Б. Хохлова, С. А. Сафонова. — М. : Юристъ, 2008.

Трудовое право России : учебник / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. — М. : КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008.

Трудовое право России : учебник / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Проспект, 2009.

Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. — М. : Юристъ, 2004.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю. П. Орловского. — М. : КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — М. : Юристъ, 2007.

Нормативные акты

Конституция Российской Федерации 1993 г. Отдельные издания последних лет.

Трудовой кодекс РФ // СЗ РФ. — 2002. — № 1 (Ч. 1). — Ст. 3. Отдельные издания последних лет.

Гражданский кодекс РФ. Отдельные издания последних лет.

Гражданский процессуальный кодекс РФ // СЗ РФ. — 2002. — № 46. — Ст. 4532. Отдельные издания последних лет.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях // СЗ РФ. — 2002. — № 1 (Ч. 1). — Ст. 1. Отдельные издания последних лет.

Уголовный и Уголовно-исполнительный кодексы РФ. Отдельные издания последних лет.

Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

Постановления судебных органов

О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. // БВС РФ. — 1996. — № 1.

О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. // БВС РФ. — 2003. — № 12.

О судебном решении : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19 декабря 2003 г. // БВС РФ. — 2004. — № 2.

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. // БВС РФ. — 2004. — № 6; 2007. — № 3.

Т е м а 1

ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

ПЛАН

1. Понятие, роль, цели, задачи, функции и тенденции развития трудового права.
2. Трудовое право и трудовое законодательство.
3. Предмет, метод и структура трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Субъекты трудового права.
6. Трудовые отношения и трудовые правоотношения.

Методические указания

Изучение любой отрасли права, в том числе и трудового, невозможно без усвоения студентом общетеоретических положений, выработанных наукой трудового права. Они касаются таких важнейших правовых категорий, как: отрасль права, ее предмет, метод, функции, принципы, субъекты, правовые отношения.

План первого семинарского занятия рассчитан на то, что в процессе подготовки к его проведению изучающий детально ознакомится с монографическими исследованиями, посвященными указанным выше правовым категориям.

Прежде всего, необходимо уяснить, что трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения. При этом правовое регулирование осуществляется таким образом, чтобы, с одной стороны, по мере возможности обеспечить равенство физических лиц, ищущих работу, и работодателей при заключении трудовых договоров, а с другой — создать правовой механизм защиты работников от экономически более сильного работодателя.

Основная роль трудового права заключается в урегулировании его нормами поведения людей при использовании несамостоятельного труда, для которого характерно, что работник, предоставляя в распоряжение работодателя свою рабочую силу и имея для этого необходимые знания, умения, навыки, получает в свою очередь возможность самореализоваться как личность в процессе трудовой деятельности. Под несамостоятельным трудом, иными словами, понимается труд, осуществляемый физическим лицом, способным трудиться (наемным работником), в интересах другого физического или юридического лица (работодателя) под руководством самого работодателя-физического лица или конкретных должностных лиц, уполномоченных работодателем. Наемный работник в таком случае заключает трудовой договор с работодателем, в соответствии с которым передает последнему в распоряжение и пользование свои способности к труду в качестве рабочего, служащего, специалиста, руководителя и т. п. за вознаграждение, не претендуя при этом на имущество работодателя. Отличие несамостоятельного труда от иных видов труда (на приусадебном участке, даче, огороде, в собственной теплице, по уборке квартиры, при написании книги и т. п.) заключается в его осуществлении в интересах другого лица и под его непосредственным руководством или с его разрешения под руководством его правомочных представителей (начальника отдела, службы, лаборатории, цеха, участка, директора, председателя и т. д.).

Рассматривая вопрос о целях, задачах и функциях трудового права необходимо, прежде всего, уяснить, что эти правовые понятия тесно взаимосвязаны. Они отражают интересы работников, работодателей и государства в целом применительно к конкретному историческому этапу развития нашего общества (политической ситуации и идеологии, господствующей в тот или иной исторический период).

Для того чтобы более детально разобраться с указанными выше правовыми понятиями, студенту необходимо подробно изучить статью 1 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 данной статьи основными целями трудового права являются следующие. Во-первых, установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Необходимо отметить, что в условиях рыночной экономики, когда несамостоятельный труд используется, как правило, в частном секторе экономики, где господствующее положение занимают работодатели-собственники, без государственных гарантий, защитить трудовые права и свободы работников весьма затруднительно. В таких случаях государство

устанавливает как общие гарантии для всех работников (гарантии при приеме на работу, по оплате труда, продолжительности отпуска, при наложении дисциплинарных взысканий и др.), так и специальные для отдельных категорий работников, нуждающихся в повышенной социальной защите (работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц моложе 18 лет, инвалидов). Государство, позволяя расширять договорное правовое регулирование условий труда, в то же время гарантирует работникам несамостоятельного труда соблюдение их субъективных трудовых прав и интересов.

Во-вторых, создание благоприятных условий труда. В действующем ТК РФ и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, имеется множество правовых норм, призванных обеспечить охрану труда работников. Они закрепляют обязанности работодателей по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ), а также обязанности работников в области охраны труда. Так, ст. 220 ТК РФ закрепляет гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Реализации этой цели посвящен десятый раздел ТК РФ.

В-третьих, защита трудовых прав и интересов работников и работодателей через закрепление в трудовом законодательстве различных форм, способов, средств и правовой защиты. Значительное количество правовых норм имеет своей целью сбалансирование интересов работников и работодателей. Эти нормы регламентируют порядок проведения переговоров при возникновении трудового спора между работниками и работодателями, устанавливают досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров и т. п. Основное количество правовых норм, обеспечивающих защиту трудовых прав работников и работодателей, сосредоточено в разделе ст. 13 ТК РФ.

Студенту необходимо уяснить, что две первые цели трудового права ориентированы на обеспечение трудовых прав и интересов работников, а третья — на защиту трудовых прав и интересов и работников, и работодателей. Каждая из указанных целей обеспечивается с помощью конкретных норм трудового права, содержащихся в различных правовых актах. Изучающему целесообразно ознакомиться с конкретными нормами трудового права, отдельными статьями и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права применительно к различным правовым институтам трудового права, чтобы использовать полученные знания при обсуждении данного вопроса на семинарском занятии.

Из содержания ч. 2 ст. 1 ТК РФ следует, что основными задачами трудового права являются: 1) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства; 2) правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Изучая вопрос о функциях трудового права, студенту необходимо ознакомиться с различными позициями тех или иных ученых в данной области и сформулировать свою. Так, в научной литературе существует точка зрения, что функция трудового права — это основное направление воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе использования несамостоятельного труда для достижения целей и задач трудового права¹. Слово «функция», взятое из латинского языка, в переводе на русский означает не направление, а исполнение, осуществление, деятельность, работу, то есть внешнее проявление свойств какого-либо объекта в данной системе отношений. В этой связи интересной представляется позиция ученых, которые под функцией понимают закрепление и обеспечение нормами трудового права интересов его субъектов, а также закрепление и проявление определенного вида деятельности уполномоченных государством субъектов по обеспечению значимых интересов участников наемного, договорного, подчиненного работодателю труда в пределах и формах, установленных нормами трудового права².

Необходимо иметь в виду, что трудовое право выполняет как общие для всего российского права функции (регулятивную и охранительную), так и специфические, свойственные только для данной отрасли права функции. В научной и учебно-методической литературе выделяют следующие специфические функции трудового права: а) социальную; б) защитную; в) производственную; г) воспитательную; д) развития производственной демократии³. Заслуживает внимания классификация функций в зависимости от интересов, на обеспечение которых они направлены: 1) обеспечения интересов собственника средств производства, работодателя в процессе труда и создания необходимых условий реализации (достижения) ими своих интересов; 2) обеспечения интересов наемного работника, трудового коллектива; 3) создания условий для согласования инте-

¹ См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М., 2007. С. 30.

² См.: Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право. М., 2007. С. 88—89.

³ См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право... С. 31.

ресов трудового коллектива и собственника (работодателя); 4) обеспечения интересов работающих представителей выборных органов трудового коллектива; 5) обеспечения интересов представителей работодателя⁴. Изучающему желательно сформулировать свое мнение относительно понятия и видов функций трудового права.

Для современного состояния трудового права характерны следующие тенденции: расширяется сфера действия трудового законодательства (нормы трудового права регулируют труд работников не самостоятельного труда, независимо от организационно-правовой формы и собственности, на которых создан работодатель); происходит закрепление норм международно-правового регулирования труда в действующем трудовом законодательстве, которые становятся частью трудового права РФ; активно идет процесс углубления и расширения дифференциации правового регулирования труда путем принятия специальных норм (норм льгот, норм приспособлений и изъятий), учитывающих специфику правового регулирования труда отдельных категорий работников; совершенствуется процедурно-процессуальный правовой механизм, обеспечивающий реализацию и защиту трудовых прав субъектов трудового права; развивается и совершенствуется правовой механизм социального партнерства на различных уровнях; существенно возрастает роль договорного регулирования труда (стороны трудового договора могут свободно определять его условия, не нарушая установленных государством гарантий); происходит формирование новых правовых институтов; наблюдается постоянное совершенствование отдельных правовых институтов.

Изучение данной темы предполагает уяснение студентом таких правовых понятий, как «трудовое право» и «трудовое законодательство». Эти понятия взаимосвязаны, но не идентичны. Первое соотносится со вторым как содержание и форма.

Трудовое право представляет собой совокупность юридических норм, образующих определенную целостную систему, которая обусловлена кругом общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права. Наиболее характерными структурными подразделениями трудового права являются правовые институты. Трудовое право делится на общую, особенную и специальную части.

Система трудового законодательства включает правовые нормативные акты, их преамбулы, статьи, заключительные положения и т. п. Система трудового права отражается в трудовом законодатель-

⁴ См.: *Лебедев В. М.* [и др.] Современное трудовое право. С. 89—90.

стве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права⁵. Наиболее полно система трудового права отражена в действующем ТК. Для более глубокого уяснения структуры трудового права изучающему необходимо тщательно ознакомиться с содержанием ТК РФ и научной монографией М. В. Молодцова «Система советского трудового права и система законодательства о труде» (М., 1985). Следует отметить, что вопрос о системе права и ее соотношении с системой законодательства является одним из наиболее дискуссионных в теории права вообще и трудового права в частности.

Являясь самостоятельной отраслью, трудовое право имеет свой предмет и метод правового регулирования.

К традиционному пониманию трудового права России как определенной совокупности правовых норм, регулирующих трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения, следует отнести критически, поскольку в условиях рыночной экономики нормы трудового права регулируют социально-трудовые отношения, составляющие предмет трудового права. Круг общественных отношений закреплен в ч. 2 ст. 1 ТК РФ.

Центральное место (его ядро) в предмете трудового права занимают трудовые отношения, базирующиеся на основе несамостоятельного труда и возникающие между наемными работниками и работодателями (в некоторых случаях в этих отношениях могут принимать участие представители работников и работодателей, а также государственные органы).

В научной и учебной литературе выделяют следующие характерные признаки трудовых отношений: 1) возникновение в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, применением живого труда лично работником; 2) включение исполнителя работы в трудовой коллектив конкретной организации с вытекающим отсюда подчинением внутреннему трудовому распорядку (процесс труда регламентируется нормами права о рабочем времени и времени отдыха, работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, устанавливаемым работодателем; 3) возмездность: оплата труда работников производится в соответствии с установленными нормами, расценками и системами заработной платы; 4) выполнение работником, участвующим в трудовых отношениях, работы по определенной трудовой функции, которая устанавливается им самостоя-

⁵ См.: *Смирнов О. В., Снигирева И. О.* Трудовое право : учебник. М., 2009. С. 20.

тельно исходя из должности, профессии, специальности, конкретного вида работы, поручаемой ему работодателем⁶. Анализируя указанные признаки, целесообразно сформулировать свое собственное мнение с учетом динамики общественных отношений в сфере использования несамостоятельного труда на современном этапе развития нашего общества. Необходимо ознакомиться с содержанием ст. 11 ТК РФ. Следует также иметь в виду, что в науке трудового права есть и иные точки зрения о понятии трудовых отношений.

Трудовое отношение отличается тем, что возникает в результате использования несамостоятельного труда, является двусторонним, индивидуальным и длящимся. Всеми перечисленными признаками не обладают отношения, включаемые, например, в предмет гражданско-правового регулирования, поскольку они порождаются самостоятельным трудом. Лицо, применяющее свой труд в процессе выполнения обязанностей по гражданско-правовому договору, сохраняет личную независимость и юридическое равенство со второй стороной гражданско-правового договора, оно не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка и выполняет свои обязанности на свой страх и под свою ответственность. Например, труд писателя, ученого, художника, изобретателя, если он осуществляется на основе гражданско-правового договора, то реализуется по усмотрению самого гражданина. Однако если указанные выше лица заключают трудовой договор, то они вынуждены подчиняться правилам, которые регламентируют труд работников соответствующей организации (издательства, мастерской и т. п.).

Помимо трудовых отношений в предмет трудового права включен значительный круг иных непосредственно с ними связанных отношений. Они различны по своей роли, значению и содержанию. К ним относятся отношения по организации труда и управлению трудом, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применению трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Эти отношения в научной литературе называются коллективными трудовыми отношениями. Их особенность заключается в том, что одним из субъектов, участвующих в их реализации, выступает коллективный субъект в лице профсоюза или иного представительного

⁶ См.: Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. М., 2008. С. 25; а также об этом см.: Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М., 2008. С. 8—9.

органа работников, а не сам работник, как это имеет место при реализации индивидуального трудового отношения.

В качестве самостоятельных видов выступают также отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя; по материальной ответственности работодателя и работника в сфере труда; по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по рассмотрению трудовых споров; по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Все отношения, непосредственно связанные с трудовыми, в учебной литературе делятся на: 1) предшествующие; 2) сопутствующие; 3) приходящие на смену трудовым. Студент должен усвоить, кто является сторонами этих отношений, раскрыть содержание каждой из групп, привести примеры.

Под методом трудового права следует понимать совокупность правовых средств и способов, с помощью которых осуществляется воздействие на общественные отношения, составляющие предмет трудового права, и на поведение людей, участвующих в применении несамостоятельного труда. В общей теории права в качестве основных правовых средств правового регулирования признаются предписания, запреты и дозволения, а в качестве способов — императивное и диспозитивное регулирование. Студенту желательно подтвердить это теоретическое положение ссылкой на соответствующие статьи ТК РФ.

Вместе с тем методу трудового права присущи особенности и специфические черты, обусловленные предметом правового регулирования. В учебной литературе к таковым относят: 1) сочетание централизованного и децентрализованного (локального), законодательного и договорного регулирования труда. Как известно, государство в настоящее время детально не регулирует общественные отношения, составляющие предмет трудового права. Оно лишь устанавливает минимальные гарантии в сфере использования несамостоятельного труда, которые не могут снижаться локальным и договорным способами. Большинство аспектов правового регулирования условий труда регламентируются на локальном (уровне организации) или индивидуальном уровне (между конкретным работником и работодателем); 2) договорный характер труда и установления его условий. Эта особенность позволяет различным субъектам, с использованием переговорных процедур, достичь взаимоприемлемых решений как при заключении трудового договора, коллективного договора, так и

соглашений различного уровня, сохраняя при этом равенство субъектов, участвующих в переговорах; 3) юридическое равноправие сторон трудового договора, с одной стороны, и подчинение работника власти работодателя — с другой; 4) участие работников через своих представителей, профсоюзы и работодателей (их правомочных представителей) в правовом регулировании труда; 5) единство и дифференциация правового регулирования. Единство проявляется в установлении общих норм для всех работников несамостоятельно-го труда, а дифференциация — в закреплении различных правовых норм к отдельным работникам или отраслям экономики; 6) наличие своеобразных способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей⁷.

Изучение вопроса о принципах трудового права предполагает знания студентов теоретических положений общей теории права о понятии принципа, обусловленности правовых принципов от политической системы государства, взаимосвязи принципов с моралью и иными социальными нормами, сложившимися в обществе на том или ином этапе его развития.

Под принципом права обычно понимают исходные начала, руководящие положения, которые характеризуют главные черты правового регулирования общественных отношений, выражают сущность, основные свойства правовых норм в пределах всей системы права, ее отдельных отраслей или правовых институтов. В зависимости от сферы действия правовые принципы делятся на: 1) общеправовые, свойственные всем отраслям права, в том числе и трудовому (принципы демократизма, гуманности, равноправия, законности и др.); 2) отраслевые, отражающие суть и специфику норм данной отрасли права, в частности, трудового права; 3) внутриотраслевые, представляющие суть норм конкретного правового института данной отрасли права (применительно к трудовому праву это принципы обеспечения занятости населения, разрешения трудовых споров).

Принципы права существенно отличаются от правовых норм. Во-первых, принципы не содержат конкретного образца поведения и, в отличие от нормы права, не имеют своей структуры (норма права, как известно, состоит из гипотезы, диспозиции и санкции). Во-вторых, с помощью принципа нельзя всесторонне урегулировать конкретное общественное отношение, можно лишь правильно понять содержание и взаимосвязи правовых норм, которые это отношение регулируют. В-третьих, принципы по времени действия являются бо-

⁷ См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право... С. 21—24.

лее долговечными, чем нормы права, поскольку помогают субъектам правоприменительной деятельности и органам, рассматривающим трудовые споры, решать вопросы, еще не урегулированные правовыми нормами (восполняют пробелы законодательства). В-четвертых, принципы права служат основой объединения отдельных норм права в единую систему отрасли⁸.

Принципы трудового права — это руководящие, исходные положения, отражающие сущность трудового права, характеризующие внутреннее единство и общую направленность развития этой отрасли права и деятельность государства в сфере использования несамоостоятельного труда.

Законодательно основные принципы трудового права закреплены в ст. 2 ТК РФ. Следует, однако, отметить, что позиции ученых по поводу формулировки основных принципов, их количества и системы различаются. Одни ученые классифицируют современные принципы трудового права России на четыре группы: 1) выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости; 2) содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников; 3) определяющие правовое регулирование применения труда наемных работников; 4) отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников⁹. Другие подразделяют основные принципы в зависимости от их целенаправленности: 1) принципы реализации права на труд; 2) принципы обеспечения надлежащих условий труда; 3) принципы защиты трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей¹⁰. Третьи предлагают строить систему принципов трудового права на взаимообусловленных парных категориях дозволения и запрета, направленных на достижение общей цели. Исходя из этого критерия, исследователи выделяют, например, принцип свободы договоров о труде и запрета принудительного труда, принцип равенства (единства) и дифференциации трудовых прав и обязанностей.

Студенту необходимо проанализировать различные точки зрения о понятии и видах основных принципов трудового права и сформулировать свою позицию, проиллюстрировав реализацию данных принципов на конкретных примерах.

⁸ См.: Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. С. 69.

⁹ См.: Гусов К. Н. Трудовое право России... С. 65.

¹⁰ См.: Лушиников А. М., Лушиникова М. В. Курс трудового права. М., 2003. Т. 1. С. 168.

Субъекты трудового права — это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.

Для правильного определения категории субъекта трудового права студенту необходимо ознакомиться с рекомендованной по данной теме научной литературой и разобраться с такими понятиями, как: «стороны трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений», «участники трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений». Под стороной соответствующих общественных отношений понимается лицо, которое от своего имени приобретает права и обязанности, наделяется гарантиями и самостоятельно несет юридическую ответственность. Так, сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель, участниками — физические лица или органы, наделенные полномочиями выступать от имени или в интересах сторон. Например, интересы работника может представлять профсоюзный орган, а интересы работодателя — его правомочный представитель. Необходимо учитывать следующий момент. В некоторых отношениях, касающихся предмета трудового права, сторона и участник совпадают в одном лице: в трудовом отношении работник выступает как сторона и как участник. В некоторых же отношениях участник и стороны могут не совпадать; наиболее наглядно это проявляется в отношениях, возникающих по поводу рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора: стороной выступает коллектив работников, а непосредственно в их реализации участвует его представительный орган.

Субъектами трудового права являются стороны трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обладающие правовым статусом, дающим им возможность участвовать в конкретных отношениях, связанных с использованием несамостоятельного труда.

Правовой статус субъектов трудового права включает следующие основные элементы: 1) трудовую право- и дееспособность (правосубъектность); 2) основные трудовые права и обязанности, закрепленные законодательством; 3) законные интересы; 4) юридические гарантии осуществления основных трудовых прав и законных интересов; 5) ответственность за ненадлежащее исполнение возложенных на субъекты обязанностей.

Особое внимание следует уделить уяснению понятия «трудовая правосубъектность», под которой понимается признанная государством способность иметь и лично реализовывать трудовые права и обязанности, а также способность самостоятельно нести юридичес-

кую ответственность за правонарушения в сфере труда. Содержание трудовой правосубъектности составляют следующие элементы: трудовая правоспособность, трудовая дееспособность и трудовая деликтоспособность.

Субъекты трудового права классифицируются по различным критериям. В зависимости от предмета трудового права они делятся на субъекты трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. В зависимости от правового положения выделяются основные и дополнительные субъекты.

В общем плане система субъектов трудового права выглядит следующим образом: 1) граждане (работники); 2) работодатели (физические и юридические лица); 3) Российская Федерация как государство, субъекты РФ, муниципальные образования; 4) профессиональные союзы или иные, уполномоченные работниками выборные органы на производстве; 5) социальные партнеры на различных уровнях; 6) органы, участвующие в реализации и защите трудовых прав и законных интересов работников и иных субъектов трудового права.

Студенту необходимо изучить особенности правового статуса указанных субъектов трудового права и — отдельно правовое положение работников и работодателей. Для этого выжно проанализировать ст. 21 и 22 ТК РФ, разобраться с моментом возникновения трудовой правосубъектности, основаниями и пределами ее ограничения и прекращения.

Теория трудового правоотношения в науке трудового права разработана рядом ученых¹¹. Однако в современных условиях развития нашего общества некоторые аспекты требуют уточнения и детализации. Поэтому приступая к изучению данного вопроса, студенту следует критически отнестись к позиции того или иного автора.

Трудовое правоотношение — это добровольная правовая связь работника с работодателем, выражающаяся в том, что работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию (по оговоренной специальности, квалификации, профессии, должности), подчиняться внутреннему трудовому распорядку, а работодатель — оплачивать его труд и создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором. Из данного определения видно, что субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель, обладающие трудовой правосубъектностью.

¹¹ См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 2009; Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977; Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

Трудовой кодекс РФ впервые законодательно закрепил основания возникновения трудовых правоотношений в ст. 16. Главным основанием является трудовой договор. Но в некоторых случаях для возникновения трудового правоотношения необходима совокупность нескольких юридических фактов (сложный юридический состав). В соответствии с ч. 2 ст. 16 ТК РФ в случаях и порядке, установленных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые правоотношения возникают на основе трудового договора в результате: 1) избрания (выборов) на должность; 2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; 3) назначения на должность или утверждения в должности; 4) направления на работу уполномоченным законом органами в счет установленной квоты; 5) судебного решения о заключении трудового договора; 6) фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Содержание трудового правоотношения состоит из двух частей: материальной и юридической. Материальная часть включает в себя фактическую деятельность работника и работодателя по реализации взаимных прав и обязанностей. Юридическую часть составляют субъективные трудовые права и обязанности их сторон. Любое субъективное право как элемент юридического содержания трудового правоотношения представляет собой единство возможности поведения работника или работодателя, возможности требовать определенного поведения от другой стороны и возможности прибегнуть к принудительной силе государства в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения требований обязанным лицом¹².

Детальное изучение данной темы позволит учащемуся свободно применять теоретические знания в исследовании различных правовых институтов трудового права.

Задания

1. Подготовить краткие устные сообщения по всем разделам плана.
2. Дать письменную характеристику подходов авторов имеющих в библиотеке учебников к проблеме принципов трудового права; сформулировать свои взгляды с учетом позиции законодательства, изложенной в ТК РФ. По этому заданию можно прочитать например, такие работы:

¹² См.: *Смирнов О. В., Снигирева И. О.* Трудовое право... С. 140—141.

Александров Н. Г. Принципы советского трудового права — принципы подлинной свободы труда / Н. Г. Александров. — М. : Правда, 1949; *Дмитриева И. К.* Принципы российского трудового права / И. К. Дмитриева. — М., 2004; Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб. : Изд-во С.-Петербург. гос. ун-та, 1996. — Т. 1 : Общая часть, гл. 3; *Лившиц Р. З.* Принципы советского трудового права / Р. З. Лившиц, В. И. Никитинский // Сов. ГиП. — 1974. — № 8; *Прокопенко В. И.* Основные принципы трудового права / В. И. Прокопенко. — Киев, 1969; *Скобелкин В. Н.* Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации / В. Н. Скобелкин. Четвертый Трудовой кодекс России : сб. науч. ст. / под ред. В. Н. Скобелкина. — Омск : Изд-во Омского гос. ун-та, 2002; *Смирнов О. В.* Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. — М. : Юрид. лит., 1977; *Уржинский К. П.* К вопросу о принципах правового регулирования общественных отношений / К. П. Уржинский // Правоведение. — 1968. — № 3.

3. Отыскать в ТК РФ статьи, в которых закреплены особенности метода трудового права.

4. Провести состязание умов по спорным проблемам трудовых правоотношений: понятие и виды; субъектный состав; содержание; юридические факты (формы состязания, посоветовавшись со студентами, предлагает преподаватель, проводящий семинарское занятие). Для подготовки этого задания можно, в частности, порекомендовать такие работы:

Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. — М. : Юриздат, 1948; *Иванов С. А.* Советское трудовое право : вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. — М. : Наука, 1978; Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — М. : Юристь, 2002; *Скобелкин В. Н.* Комплексное правоотношение или комплекс правоотношений / В. Н. Скобелкин // Правоведение. — 1982. — № 2; *Скобелкин В. Н.* Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. — М. : Вердикт-1 М., 1999.

Вопросы для самоконтроля

1. Распространяются ли нормы трудового права на членов совета директоров и наблюдательного совета?

2. Регулируют ли нормы трудового права трудовые отношения муниципальных и гражданских государственных служащих?

3. Какие правовые институты трудового права относятся к общей части трудового права?

4. В каких случаях физические лица выступают в качестве работодателей?

5. Входят ли в предмет рассматриваемой здесь отрасли права правоотношения по удержанию из заработной платы?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

Всеобщая декларация прав человека : одобр. Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // РГ. — 1995. — 5 апр.

Международный пакт о гражданских и политических правах // Ведомости СССР. — 1976. — № 17. — Ст. 291.

Международный пакт об экологических и культурных правах // Ведомости СССР. — 1976. — № 17. — Ст. 292.

Об основополагающих принципах и правах в сфере труда : декларация МОТ от 19 июля 1998 г. // РГ. — 1998. — 16 дек.

О правах и свободах человека : конвенция Содружества Независимых Государств от 26 мая 1995 г. // СЗ РФ. — 1999. — № 13. — Ст. 1489.

О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с изм. и доп.) // Ведомости РФ. — 1991. — № 18. — Ст. 565; 2008. — № 52. — Ст. 6242.

О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации : закон РФ от 19 июня 1992 г. № 3085-1 (с изм. и доп.) // Ведомости РФ. — 1992. — № 30. — Ст. 1788; 2002. — № 12. — Ст. 1093.

Об общественных объединениях : ФЗ от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1995. — № 21. — Ст. 1930; 2006. — № 6. — Ст. 636.

О сельскохозяйственной кооперации : ФЗ от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1995. — № 50. — Ст. 4870; 2006. — № 52. — Ст. 5497; 2008. — № 49. — Ст. 5748.

Об акционерных обществах : ФЗ от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1996. — № 1. — Ст. 1; 2006. — № 52. — Ст. 5497; 2008. — № 18. — Ст. 1941.

О некоммерческих организациях : ФЗ от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 145. — 2007. — № 1. — Ст. 39.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 148; 2005. — № 19. — Ст. 1752.

О производственных кооперативах : ФЗ от 8 мая 1996 г. № 41-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1996. — № 20. — Ст. 2321; 2006. — № 52. — Ст. 5497.

Об обществах с ограниченной ответственностью : ФЗ от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1998. — № 7. — Ст. 785; 2006. — № 52. — Ст. 5497.

Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий) : ФЗ от 19 июля 1998 г. (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1998. — № 30. — Ст. 3611; 2002. — № 12. — Ст. 1093.

О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : ФЗ от 1 мая 1999 г. // СЗ РФ. — 1999. № 18. — Ст. 2218.

Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : ФЗ от 24 июля 1998 г. (с послед. изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1998. — № 31. — Ст. 3803; 2001. — № 44. — Ст. 4152; 2002. — № 48. — Ст. 4737.

О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей : ФЗ от 8 августа 2001 г. (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2001. — № 33. — Ст. 3431; 2007. — № 49. — Ст. 6079.

О гражданстве Российской Федерации : ФЗ от 31 мая 2002 г. (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2002. — № 22. — Ст. 2031; 2007. — № 50. — Ст. 6241.

О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : ФЗ от 25 июля 2002 г. (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. — № 30. — Ст. 3032; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

О государственных и муниципальных унитарных предприятиях : ФЗ от 14 ноября 2002 г. (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2002. — № 48. — Ст. 4746; 2006. — № 52. — Ст. 5497.

Об объединениях работодателей : ФЗ от 30 ноября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 48. — Ст. 4741; 2005. — № 50. — Ст. 5243.

О государственной гражданской службе Российской Федерации : ФЗ от 27 июля 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — Ст. 3215; 2008. — Ст. 6235.

О муниципальной службе в Российской Федерации : ФЗ от 2 марта 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 10. — Ст. 1152; 2008. — № 52. — Ст. 6235.

О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы : указ Президента РФ от 16 декабря 1993 г. (с изм. и доп.) // САПП РФ. — 1993. — № 51. — Ст. 4933.

О дополнительных мерах по упорядочению привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы : указ Президента РФ от 29 апреля 1994 г. // САПП РФ. — 1994. — № 2. — Ст. 77.

О порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без граждан-

ства разрешения на работу : постановление Правительства РФ от 30 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 1. — Ст. 134.

Об утверждении Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2004. — № 28. — Ст. 2898; 2008. — № 46. — Ст. 5618.

Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека : постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. (с изм. п доп.) // СЗ РФ. — 2004. — № 28. — Ст. 2899; 2008. — № 40. — Ст. 4548.

Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости : постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — Ст. 2901; 2007. — № 37. — Ст. 4455.

О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору : постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401 (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2004. — № 32. — Ст. 3348.

Об утверждении Типового положения о территориальном органе федеральной службы по труду и занятости : приказ Минздравсоцразвития России от 1 июля 2009 г. // БТ СЗ РФ. — 2009. — № 10.

О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 декабря 1995 г. // БВС РФ. — 1996. — № 1.

О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. // БВС РФ. — 2003. — № 12.

Специальная литература

Бондаренко Э. Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты / Э. Н. Бондаренко // ЖРП. — 2003. — № 1.

Калинин И. Б. Трудоправовая системология / И. Б. Калинин. — Томск, 2009.

Лебедев В. М. Трудовое право : проблемы общей части / В. М. Лебедев. — Томск : Изд-во Томского гос. пед. ун-та, 1998.

Лебедев В. М. Современное трудовое право : (опыт трудового компаративизма) / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. — М., 2007.

Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — СПб., 2006.

Маврин С. П. Современные проблемы общей части российского трудового права / С. П. Маврин. — СПб. : Изд-во С.-Петербург. гос. ун-та, 1993.

Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М. В. Молодцов. — М. : Юрид. лит., 1985.

Никитинский В. И. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки / В. И. Никитинский, Ю. П. Орловский // Сов. ГиП. — 1989. — № 4.

Петров А. Я. Спорные аспекты принципов российского трудового права / А. Я. Петров // Трудовое право. — 2008. — № 11.

Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. — М. : Юрид. лит., 1972.

Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. — М. : Юрид. лит., 1979.

Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих : нормы и правоотношения / В. Н. Скобелкин. — М., 1982.

Скобелкин В. Н. Трудовое процедурно-процессуальное право / В. Н. Скобелкин, С. В. Передерин, С. Ю. Чуча, Н. Н. Семенюта ; под ред. В. Н. Скобелкина. — Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002.

Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. — М., 1969.

Т е м а 2

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

ПЛАН

1. Понятие и виды источников трудового права.
2. Многоуровневый характер правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права.
3. Источники международно-правового регулирования труда.
4. Правовые акты отраслевого регулирования труда.
5. Нормативные правовые акты, принимаемые специализированными органами в сфере труда и занятости.
6. Правовые акты органов местного самоуправления в сфере трудовых отношений.
7. Роль договорного регулирования наемного труда.
8. Локальные нормативные правовые акты.
9. Единство и дифференциация трудового законодательства. Общие и специальные нормы о труде, регулирующие труд работников.
10. Судебная практика как источник трудового права.
11. Кодификация трудового законодательства.

Методические указания

Как показывает практика проведения семинарских занятий по данной теме, студенты легкомысленно относятся к ее изучению, полагая, что они основательно разобрались с источниками права применительно к ранее изученным отраслям российского права. В связи с этим их ответы не всегда бывают четкими и аргументированными. Они, как правило, не учитывают специфику и особенности системы источников трудового права, ее сложность, которая обусловлена, прежде всего, многоплановостью правового регулирования различных видов самостоятельного труда и большим количеством субъектов, участвующих в разработке и принятии различных нормативных правовых актов в области трудового права.

Приступая к изучению данной темы, студенту необходимо в первую очередь уяснить, что понимается под источником трудового права, основываясь на научных положениях, разработанных в общей теории права. В юридической литературе источники права толкуются в двух взаимосвязанных аспектах: материальном и формальном. В основе понятия «источники права» с материальной точки зрения лежат объективные факторы, порождающие право как социальное явление: материальные условия жизни общества, его экономические, политические, социальные потребности, которые вызывают необходимость установления определенных правил общественного поведения. Источник права в формальном смысле — это установленная форма внешнего выражения правовой нормы, благодаря которой она приобретает общеобязательный характер.

Учебная литература по трудовому праву понятие источника трудового права опирается на теоретическое положение формального подхода. Источник трудового права — это результат (продукт) правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права¹³. Другими словами, это нормативный правовой акт в виде закона, указа, постановления, приказа, инструкции и др., содержащий нормы трудового права и регулирующий отношения, складывающиеся в сфере использования несамостоятельного труда.

Различные нормативные правовые акты, относящиеся к трудовому праву России, составляют определенную систему. Такую систему обычно именуют системой трудового законодательства, хотя это не совсем точно отражает суть данного правового явления, поскольку система источников трудового права состоит из двух взаимосвязанных частей: трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Трудовое законодательство включает в себя: ТК РФ; иные ФЗ; законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права; законодательство об охране труда. Вторая часть охватывает подзаконные нормативные правовые акты: указы Президента РФ (нормативного характера); постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты, принимаемые федеральными органами исполнительной власти (приказы, инструкции, рекомендации, письма и т. п.); нормативные правовые акты, принимаемые органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления; соглашения, принимаемые на

¹³ См.: Смирнов О. В., Снигирева И. О. Трудовое право... С. 52.

различных уровнях социального партнерства; коллективные договоры; локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Применение источников трудового права, составляющих его систему, должно производиться с соблюдением следующих правил.

1. Нормы трудового права, содержащиеся в федеральных законах (за исключением федеральных конституционных законов), должны соответствовать ТК РФ.

2. В случае противоречия между ТК и иным ФЗ, содержащим нормы трудового права, применяются нормы ТК РФ.

3. В случае принятия нового федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречащие ТК РФ, такие нормы применяются при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

4. Все подзаконные акты, содержащие нормы трудового права (начиная с указов Президента РФ и кончая локальными нормативными актами), не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам.

5. Каждый нормативный правовой акт, принятый вышестоящим органом, имеет приоритет над нормативными правовыми актами, принятыми органами, стоящими ниже. Поэтому нормативные акты нижестоящего уровня не должны противоречить нормативным правовым актам, стоящим в иерархии выше. В случае противоречия действует нормативный правовой акт вышестоящего уровня.

6. Законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным ФЗ.

7. Нормативные правовые акты, принимаемые органами исполнительной власти и местного самоуправления не должны противоречить нормативным правовым актам, принимаемым на федеральном уровне (законам и подзаконным нормативным актам всех уровней).

8. Нижестоящие нормативные правовые акты, включая локальные нормативные акты, могут улучшать правовое положение работников, но не ухудшать. Норма права, ухудшающая положение работника, не подлежит применению.

В учебной и научной литературе выделяют следующие особенности, характерные для системы источников трудового права.

Во-первых, значительная часть нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, разрабатывается и принимается специализированными органами исполнительной власти федерального уровня: Министерством здравоохранения и социального развития РФ, а также федеральной службой по труду и занятости, которая

подведомственна указанному министерству. Эти органы издают нормативные правовые акты, направленные на применение и разъяснение (правильное единообразное толкование) федеральных законов о труде, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ и касающиеся вопросов правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, порядка предоставления льгот и компенсаций отдельным категориям работников и т. п. Это могут быть приказы, перечни, инструкции, письма, разъяснения, правила и другие нормативные правовые акты. Изучающему необходимо ознакомиться с такими нормативными правовыми актами, используя различные источники.

Во-вторых, в системе источников трудового права существенную роль играют соглашения различного уровня (разрабатываемые и принимаемые сторонами трудовых отношений) и локальные нормативные акты.

В-третьих, в разработке и принятии нормативных актов в сфере правового регулирования несамостоятельного труда активно принимают участие сами работники непосредственно или через свои представительные органы.

В-четвертых, в системе источников трудового права отражаются единство и дифференциация. Единство проявляется в принятии нормативных правовых актов, содержащих нормы права, которые распространяются на всех работников несамостоятельного труда. Дифференциация выражается в принятии специальных нормативных правовых актов, содержащих нормы права, распространяющиеся на отдельные категории работников: женщин; подростков; лиц, занятых в отдельных отраслях экономики; лиц, работающих на тяжелых и вредных работах и т. п. Специальные нормы устанавливают особый порядок заключения и прекращения трудового договора, особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха, порядок предоставления льгот и компенсаций работникам Крайнего Севера и приравненных к нему местностей и т. д. Все они делятся на три группы: 1) нормы-льготы, предоставляющие дополнительные гарантии отдельным категориям работников (например, дополнительные отпуска отдельным работникам). Они имеются во многих правовых институтах трудового права; 2) нормы-изъятия в определенных целях, ограничивающие права работников по сравнению с общими нормами трудового права (например, в соответствии со ст. 99 ТК РФ запрещается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет);

3) нормы-приспособления. Эти нормы приспособливают общие нормы к конкретным условиям труда. С их помощью происходит отраслевая дифференциация применительно к отдельным отраслям экономики. Общеизвестно, например, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Но как эту норму сохранить, допустим, для водителей автомобилей, лиц, работающих вахтовым методом, рыбаков и других категорий работников, выполняющих специфический труд? Это осуществляется при помощи норм-приспособлений, которые соответствующим образом регламентируют особенности рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников¹⁴.

Источники трудового права классифицируются по различным основаниям: по степени обобщенности (кодифицированные, комплексные и текущие); форме акта (декларации, конвенции, законы, указы и распоряжения Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, правила, положения, решения, инструкции, приказы, рекомендации, разъяснения, договоры, соглашения и др.); сфере действия (международные, общедоупольные, региональные, субъектов РФ, отраслевые, межотраслевые, муниципальные, локальные); органам, принявшим нормативный правовой акт (высший орган законодательной власти РФ; Президент РФ; Правительство РФ; Министерства, ведомства, службы, комитеты, относящиеся к федеральным органам исполнительной власти; органы государственной власти и управления субъектов РФ; органы местного самоуправления; работодатель единолично или с учетом мнения представительного органа работников). Учащимся желательно приведенные классификации проиллюстрировать на конкретных правовых актах, рекомендуемых к различным темам.

Наиболее распространенной является классификация источников трудового права с учетом степени их важности и субординации. Данная классификация закреплена в ст. 5 ТК РФ. В связи с этим необходимо тщательно ознакомиться с содержанием указанной статьи, а после этого перейти к изучению содержания отдельных групп источников трудового права.

В соответствии с ч. 1 ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации

¹⁴ См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России... С. 48—51; Смирнов О. В. Снигирева И. О. Трудовое право России... С. 69—70.

и федеральными конституционными законами. Таким образом, главное место среди источников трудового права отводится Конституции РФ. В ней закреплены основные трудовые права, свободы и гарантии их обеспечения. Так, ст. 37 Конституции РФ провозглашает свободу и добровольность труда, запрещает принудительный труд, закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Эта же статья закрепляет право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, а также право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. Для более детального изучения роли правовых норм, закрепленных в Конституции РФ, правовом регулировании самостоятельного труда, студенту необходимо ознакомиться с содержанием ст. 15, 17, 18, 19, 27, 30, 34, 37, 41, 42, 43, 45, 46, 53, 55, 62 Конституции РФ.

Ряд федеральных конституционных законов содержит нормы трудового права. ФКЗ от 30 мая 2001 г. «О чрезвычайном положении» включает нормы трудового права, предусматривающие изъятия из законов и иных нормативных правовых актов, определяющих правовой режим государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, а также устанавливающих права и свободы граждан. Данный закон на период действия чрезвычайного положения предусматривает возможность введения запрета на проведение забастовок, отстранение от работы руководителей государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей и назначение других временно исполняющими обязанности указанных руководителей. Аналогичные нормы-изъятия содержит ФКЗ от 30 января 2002 г. «О военном положении».

В соответствии с пунктом 4 ст. 15 Конституции РФ составной частью правовой системы Российской Федерации являются общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ. Это правовое положение воспроизведено в ст. 10 ТК РФ. Таким образом, нормы международного права следует рассматривать как нормы прямого действия, которые должны применяться всеми государственными органами, включая суды. Однако следует иметь в виду, что приоритет нормам международного права в национальном законодательстве о труде отдается в том случае, если ими устанавливаются более льготные для работников нормы и пра-

вила по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Среди международных правовых актов особое значение для трудового права имеют Конвенции МОТ, которые определяют содержание всех правовых институтов трудового права. В связи с этим студенту необходимо ознакомиться с некоторыми из них, например: «О принудительном или обязательном труде»; «О ежегодных оплачиваемых отпусках»; «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»; «Относительно защиты заработной платы».

Важнейшее место в области правового регулирования несамостоятельного труда занимает Трудовой кодекс Российской Федерации. Будучи основным кодифицированным источником трудового права России, он, при помощи правовых норм, включенных в его содержание, фактически регулирует весь комплекс общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли права. Студенту необходимо детально ознакомиться со структурой ТК РФ, его содержанием. Это позволит ему свободно применять те или иные правовые положения при рассмотрении теоретических вопросов и решении задач на семинарских занятиях.

Среди источников трудового права немалое место занимают федеральные законы. Они могут содержать нормы права, регулирующие отдельный вид общественных отношений в рамках конкретного правового института, например законы РФ «О занятости населения в Российской Федерации», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Или это нормы права, регулирующие труд отдельных категорий работников, в частности, федеральные законы «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», «О государственной гражданской службе Российской Федерации», к примеру, ФЗ регулируют комплекс различных общественных отношений, в том числе и трудовых. Например, федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)».

В числе подзаконных источников трудового права по своей юридической силе выделяются указы Президента РФ нормативного характера, т.е. содержащие нормы трудового права. В большей степени они распространяются на гражданских государственных служащих, но в отдельных случаях основной своей целью имеют урегулирование общественных отношений применительно к определенным институтам трудового права. В качестве примера можно привести Указ Президента РФ от 21 сентября 2008 г. «О повышении окладов месячного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы».

Важная роль в системе источников трудового права принадлежит постановлениям Правительства РФ, которые, по существу, охватывают весь круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Они конкретизируют нормы права, закрепленные в федеральных законах, применительно к отдельным институтам трудового права, отраслям экономики или отдельным категориям работников. Внешне этот процесс закрепляется в виде отдельных положений. Например, положения об особенностях регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, контрактной подготовке, особенностях порядка исчисления средней заработной платы, особенностях направления работников в служебные командировки и др.

Существенное значение в системе источников трудового права имеют приказы, инструкции и разъяснения Минздравсоцразвития РФ, а также Федеральная служба по труду и занятости. Эти правовые акты относятся к специфической разновидности источников трудового права, поскольку исходят от компетентных органов государственного управления, наделенных полномочиями их издавать. Они разрабатываются и принимаются в целях единообразного толкования и применения законов о труде и правовых актов вышестоящих органов государственного управления, регулирующих общественные отношения в сфере использования несамостоятельного труда. Как правило, они касаются вопросов нормирования и оплаты труда в различных отраслях экономики, утверждения квалификационных характеристик, порядка предоставления льгот и преимуществ отдельным категориям работников, режимов труда и отдыха в отдельных организациях и производствах. Для того чтобы иметь более четкое представление об этих нормативных правовых актах, изучающему необходимо ознакомиться с содержанием специального бюллетеня, в котором публикуются нормативные правовые акты, относящиеся к источникам трудового права. Он называется «Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации». К правовым актам, принимаемым Минздравсоцразвития России и Федеральной службой по труду и занятости, предъявляется только одно требование — они не должны противоречить законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Поскольку, в соответствии со ст. 72 Конституции РФ, трудовое законодательство относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов, то определенную роль в правовом регулировании трудовых и тесно связанных с ним отношений играют законы,

принимаемые в субъектах РФ. Эти законы также не должны противоречить ТК РФ и иным ФЗ.

В систему нормативных правовых актов о труде входят также акты, принимаемые органами местного самоуправления. Они, как правило, определяют режим работы организаций, находящихся на территории соответствующего муниципального образования, регулируют вопросы трудоустройства граждан, закрепляют дополнительные гарантии для отдельных категорий работников и т. п. Эта группа правовых актов играет малозначительную роль в правовом регулировании несамостоятельного труда.

Статья 2 ТК РФ в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений провозглашает принцип сочетания государственного и договорного регулирования. В этой связи ст. 9 ТК РФ предусматривает возможность правового регулирования несамостоятельного труда в договорном порядке. Это может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Данная статья подчеркивает, что договорное регулирование трудовых отношений должно осуществляться в соответствии с законодательством. То есть исходные положения, которые фиксируют минимальный уровень трудовых прав и гарантий работников, должны сохраняться, однако они могут детализироваться применительно к отдельным регионам, отраслям, организациям, конкретным работникам, исходя из экономических возможностей. К нормативным правовым актам данной группы предъявляется следующее требование. В их содержание не должны включаться условия, ограничивающие права и снижающие гарантии работников, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Важная роль в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений принадлежит локальным нормативным актам. В связи с этим студенту необходимо ознакомиться с содержанием ст. 8 ТК РФ, которая дает понятие локального нормативного акта, определяет субъекты, уполномоченные принимать их. Изучающему очень важно обратить внимание на ст. 372 ТК РФ, регламентирующую порядок принятия локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников. Необходимо уяснить, что нарушение данного порядка влечет за собой его недействительность. Следует иметь в виду, что коллективный дого-

вор или соглашение могут предусматривать иные формы принятия локальных нормативных актов с участием представительных органов работников. Так, вместо учета мнения может быть использована форма согласия или согласования.

Локальные нормативные акты относятся к категории источников права, стоящих на низшем уровне юридической иерархии. Они имеют ограниченную сферу действия (в пределах организации). К ним предъявляется обязательное требование, которое заключается в том, что условия, закрепленные в них, не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. В тех случаях, когда локальный нормативный правовой акт не отвечает указанному требованию, применяются трудовое законодательство, нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашение.

Локальными нормативными актами выступают: графики сменности и отпусков; правила внутреннего трудового распорядка; инструкции по охране труда; положения о системе оплаты труда и стимулировании труда и др.

Поскольку для правоприменительной практики норм трудового права большое значение имеют решения КС РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам, изучающему необходимо ознакомиться с содержанием некоторых из них и изучить различные мнения ученых по поводу отнесения указанных выше судебных актов к источникам трудового права.

Изучение данной темы предполагает детальный анализ ст. 6—14 ТК РФ. Важно усвоить действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права во времени, пространстве, по кругу лиц. В заключение необходимо разобраться с порядком исчисления сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение, изменение и прекращение трудовых прав и обязанностей.

Задачи

1. Ознакомьтесь с перечнем нормативных актов по данной теме и распределите их по видам источников трудового права.

2. Ночной сторож частного магазина Иволгин должен был охранять объект с 7 часов вечера до 7 утра. Владелец магазина Пронин дважды заставал его ночью спящим в дровяном сарайчике. Сторож был уволен. Не согласившись с увольнением, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В судебном заседании Иволгин, а он

был студентом третьего курса юридического факультета, взяв в руки Конституцию Российской Федерации, заявил, что согласно Конституции каждый имеет право на отдых и каждый вправе защищать свои права способами, не запрещенными законом. Поскольку его дежурство продолжалось 12 часов, то он устраивал себе двухчасовой перерыв: спал, просыпался по звону будильника и продолжал дежурство. Законом спать не запрещено. На попытку Пронина сослаться на трудовое законодательство Иволгин зачитал статью Конституции о том, что она имеет высшую юридическую силу и прямое действие.

Кто прав в этом споре? На какие статьи Конституции сослался Иволгин? Каким должно быть решение суда?

3. По требованию миграционной службы была уволена группа рабочих из Турции, работавших на строительстве здания Сбербанка. Требование основывалось на норме закона области, ограничивающего срок трудового договора с иностранцами девятью месяцами. В суде, куда обратились рабочие, их адвокат представил копии трудовых договоров, заключенных на один год. В качестве доказательств незаконности увольнения адвокат сослался и на Конституцию РФ, уравнивающую права иностранцев с правами граждан Российской Федерации.

Как следует разрешить спор? Какими правовыми нормативными актами регулируется порядок использования труда иностранцев в России?

4. Работникам совместного российско-финского предприятия «Электрон», гражданам Финляндии, были объявлены выговоры за нарушение трудовой дисциплины, а одному из них — перенесен отпуск с летнего периода на зимний. Не согласившись с наказанием, они обратились в профком с просьбой разъяснить правомерность применения к ним российского законодательства о труде.

Правильно ли поступила администрация? Подготовьте ответ профкома.

5. Директору завода поступило заявление следующего содержания: «Я работал кузнецом в цехе № 5. В настоящее время увольняюсь с работы по собственному желанию. Принес на склад спецодежду и хотел сдать, но у меня ее не приняли, объяснив это тем, что она порвана, и при расчете вычли стоимость спецодежды из зарплаты. Прошу дать указание о приеме спецодежды и возврате удержанной суммы».

Какими нормативными правовыми актами должен пользоваться директор при рассмотрении заявления? Обосновано ли требование кузнеца?

6. Директором машиностроительного завода Корниловым, с учетом мнения профкома, было утверждено Положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы. Через месяц Корнилов установил дополнительные условия, дающие ему право снижать при определенных обстоятельствах размер этой выплаты. В результате 83 работника были лишены годового вознаграждения полностью или частично.

Законны ли действия директора? К какой категории нормативных правовых актов относится Положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы? Каков порядок принятия таких актов?

7. Решением конференции работников завода «Гидропривод» было установлено, что наложение дисциплинарного взыскания на члена вахтовой бригады может производиться только с согласия всех членов бригады. Однако начальник цеха сборки своим распоряжением объявил строгий выговор рабочему Толоконцеву, не спрашивая согласия бригады.

Правомерны ли действия начальника? Относятся ли решения общих собраний (конференций) работников к числу источников трудового права?

8. Правовой инспектор труда наложил на директора маслозавода штраф за грубое нарушение правил привлечения рабочих и служащих к дежурству. Сомневаясь в том, что постановление ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» имеет юридическую силу и что рядовой инспектор может налагать штраф, директор завода обратился за разъяснением в юридическую консультацию облсовета Федерации независимых профсоюзов.

Какое разъяснение должна дать директору консультация? Какую роль в области регулирования трудовых отношений играют акты, принимаемые профсоюзными органами?

9. Мэр города (областного центра) издал приказ по сокращению штата об увольнении Треухова — заместителя директора трикотажной фабрики, являющейся муниципальным унитарным предприятием. В приказе была сделана ссылка на областной закон об органах местного самоуправления, предоставляющий их руководителям право назначать и увольнять директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров муниципальных предприятий. Треухов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что установленные Трудовым кодексом правила увольнения руководящих работников организаций в данном случае неприменимы.

Найдите в ТК статьи, которые имел в виду Треухов. Решите вопрос об обоснованности его возражений. Как и на основании каких нормативных актов разрешит дело суд?

10. У повара кооператива «Улыбка» Епифановой, работающей по трудовому договору, выявлена недостача на 3000 р., а у кладовщицы Осиповой, члена кооператива, — на 5000 р. Председатель кооператива обратился в правление кооператива с просьбой уволить обеих за совершение ими виновных действий, дающих основание для утраты доверия. На заседании правления было предложено перевести Осипову и Епифанову на другую работу, но они попросили оставить их на прежних местах в связи с тем, что беременны и не могут выполнять иную физическую работу.

Как следует поступить членам правления? Какими нормативными правовыми актами регулируется труд лиц, работающих в кооперативных организациях?

Вопросы для самоконтроля

1. Что следует понимать под источником трудового права?
2. Какие виды источников трудового права вы помните (с примерами)?
3. Приведите примеры общих и специальных правовых норм, регулирующих трудовые отношения.
4. В чем проявляются единство и дифференциация трудового законодательства?
5. Какие доказательства вы можете предложить, подтверждая или отрицая роль актов судебных органов как источников трудового права?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

Конституция Российской Федерации : принята 12 декабря 1993 г. Отдельные издания.

Всеобщая декларация прав человека : одобр. Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Международная защита прав и свобод человека : сб. док. — М., 1990.

Декларация прав и свобод человека и гражданина : принята Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г. // ВСНД РСФСР и ВС РСФСР. — 1991. — № 52. — Ст. 1865.

Конвенция о защите прав человека и основных свобод // РГ. — 1995. — 5 апр.

Относительно принудительного или обязательного труда : конвенция МОТ № 29 1956 г. // ВВС СССР. — 1956. — № 13. — Ст. 279.

О регулировании вопросов труда : конвенция МОТ № 150 1978 г. // БМТ РФ. — 1998. — № 10; ВВС СССР. — 1978. — № 15. — Ст. 1698.

Об упразднении принудительного труда : конвенция МОТ № 105 2001 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 50. — Ст. 4649.

Трудовой кодекс Российской Федерации. Отдельные издания.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Отдельные издания.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 46. — Ст. 4532. Отдельные издания.

О Конституционном Суде Российской Федерации : ФКЗ Российской Федерации от 21 июня 1994 г. // СЗ РФ. — 1994. — № 13. — Ст. 1447.

О чрезвычайном положении : ФКЗ Российской Федерации от 30 мая 2001 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 23. — Ст. 2277; 2005. — № 10. — Ст. 753.

О военном положении : ФКЗ Российской Федерации от 30 января 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 5. — Ст. 375.

Об основах законодательства Российской Федерации охраны труда в Российской Федерации : ФЗ Российской Федерации от 17 июля 1999 г. // ВСНД РФ и ВС РФ. — 1993. — № 35. — Ст. 1412; СЗ РФ. — 1999. — № 29. — Ст. 3702; 2008. — № 52. — Ст. 6236.

О сельскохозяйственной кооперации : ФЗ Российской Федерации от 8 декабря 1995 г. // СЗ РФ. — 1995. — № 50. — Ст. 4870; 2008. — № 49. — Ст. 5748.

Об акционерных обществах : закон Российской Федерации от 26 декабря 1995 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 1. — Ст. 1; № 25. — Ст. 2956; 2001. — № 33. — Ст. 3423; 2008. — № 18. — Ст. 1941.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 148; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

О производственных кооперативах : закон Российской Федерации от 8 мая 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 20. — Ст. 2321; 2002. — № 12. — Ст. 1093.

О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации : ФЗ Российской Федерации от 11 июля 1997 г. (новая ред.) // СЗ РФ. — 1997. — № 28. — Ст. 3306; 2002. — № 12. — Ст. 1093.

О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : ФЗ Российской Федерации от 25 июля 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 30. — Ст. 3032; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

Об альтернативной гражданской службе : ФЗ Российской Федерации от 25 июля 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 30. — Ст. 3030; 2006. — № 29. — Ст. 3132.

О государственных и муниципальных унитарных предприятиях : ФЗ Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 48. — Ст. 4746.

О муниципальной службе в Российской Федерации : ФЗ от 2 марта 2007 г. // СЗ РФ 2007. — № 10. — Ст. 1152; 2008. — № 52. — Ст. 6235.

О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы : указ Президента РФ от 16 декабря 1993 г. // САПП РФ. — 1993. — № 51. — Ст. 4934.

О дополнительных мерах по упорядочению привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы : указ Президента РФ от 29 апреля 1994 г. // СЗ РФ. — 1994. — № 2. — Ст. 77.

О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации : указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. // СЗ РФ. — 2005. — № 6. — Ст. 437.

О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов : указ Президента РФ от 3 марта 2007 г. // СЗ РФ 2007. — № 11. — Ст. 1280; № 13. — Ст. 1531.

Об утверждении правил подготовки ведомственных нормативных актов : постановление Правительства РФ от 23 июля 1993 г. // САПП РФ. — 1993. — № 31. — Ст. 2857.

О дежурствах на предприятиях и учреждениях : постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. // Бюл. ВЦСПС. — 1954. — № 8; Сборник нормативных актов о труде : в 3 ч. — М., 1984. — Ч. 1. — С. 526.

По делу о проверке конституционности абзаца четвертого части двенадцатой статьи 230 Трудового кодекса Российской Федерации по запросу Ухтинского городского суда Республики Коми : постановление КС РФ от 24 мая 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — 5.

Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств : постановление Правительства РФ от 19 января 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 4. — Ст. 268.

О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время : постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 30. — Ст. 3640.

О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых оплата труда в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений : постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 33. — Ст. 3852; № 40. — Ст. 4544.

Об утверждении Перечня основных видов деятельности, связанных с трудовой адаптацией осужденных : распоряжение Правительства РФ от 27 октября 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 48. — Ст. 1528.

Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка Пенсионного фонда Российской Федерации : постановление Правления ПФР от 10 июля 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 11.

Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска и других льгот, связанных с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию : приказ Минобразования от 17 декабря 2002 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 2.

Об утверждении Перечня медицинских противопоказаний к работам, непосредственно связанным с движением поездов и маневровой работой : приказ Минздравсоцразвития от 19 декабря 2005 г. // БТСЗ РФ. — 2006. — № 4.

Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением : приказ Минздравсоцразвития от 16 июля 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 7.

Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда : приказ Минздравсоцразвития от 31 августа 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 1.

Об утверждении перечня видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы : приказ Минздравсоцразвития от 19 февраля 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 5.

Об утверждении Административного регламента исполнения федеральной службой по труду и занятости государственной функции

по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права : приказ Минздравсоцразвития от 9 декабря 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 3.

Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка, таможенных органов Российской Федерации : приказ ФТС РФ от 18 сентября 2006 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 1.

Об утверждении формы бланка заявления о выдаче работодателю или заказчику работ (услуг) разрешена на привлечение и использование иностранных работников и формы бланка разрешения на привлечение и использование иностранных работников : приказ ФМС РФ от 25 декабря 2006 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 2.

О продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков : приказ Рособразования от 27 февраля 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 5.

Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров : приказ ФСБ РФ от 7 апреля 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 7.

О служебном (рабочем) времени и дополнительных оплачиваемых отпусках сотрудников заграничного аппарата Минэкономразвития России : приказ Минэкономразвития РФ от 7 июня 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 7.

О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. // БВС РФ. — 1996. — № 1.

О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. // БВС РФ. — 2003. — № 12.

О практике рассмотрения судами дел об оспаривании решений, действий (бездействий) органов государственной власти органов местного самоуправления, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 февраля 2009 г. № 2 // БВС РФ. — 2009. — № 4.

Специальная литература

Безина А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений / А. К. Безина. — Казань, 1989.

Богатыренко З. С. Трудовые нормы МОТ и их применение в Рос-

сийской Федерации / З. С. Богатыренко // ТП. — 2003. — № 10.

Богдановская И. Ю. Судебный прецедент — источник права? / И. Ю. Богдановская // ГиП. — 2002. — № 12.

Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде и наука трудового права / К. П. Горшенин // Сов. ГиП. — 1975. — № 9.

Гук П. А. Судебный прецедент в России : теория и практика / П. А. Гук // Правоведение. — 2001. — № 4.

Иванов С. А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период : некоторые проблемы / С. А. Иванов // ГиП. — 1994. — № 8—9.

Каширин И. Н. О природе и значении локальных норм трудового права / И. Н. Каширин // Правоведение. — 1970. — № 3.

Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999.

Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р. И. Кондратьев. — Львов, 1977.

Костин Л. А. Международная организация труда. — М. : Экзамен, 2002.

Куренной А. М. Трудовые отношения в акционерных обществах : правовая регламентация / А. М. Куренной. — М., 1994.

Лившиц Р. З. Трудовое законодательство : настоящее и будущее / Р. З. Лившиц. — М., 1989.

Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М. В. Молодцов. — М., 1985.

Нуртдинова А. Ф. Разграничение полномочий по регулированию трудовых отношений между федеральными и региональными органами / А. Ф. Нуртдинова // ТП. — 2003. — № 6.

Процевский А. И. О системе советского трудового законодательства / А. И. Процевский // Сов. ГиП. — 1974. — № 2.

Силин А. А. Проблемы демократизации трудовых отношений в России и международный опыт : (к принятию Трудового кодекса РФ) / А. А. Силин // ТП. — 2002. — № 6.

Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм / Г. С. Скачкова. — М., 2003.

Смолярчук В. И. Источники советского трудового права / В. И. Смолярчук. — М., 1978.

Четвертый трудовой кодекс России : сб. науч. ст. / под ред. В. Н. Скобелкина. — Омск : Изд-во Омского гос. ун-та, 2002.

Т е м а 3
ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
В СФЕРЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
НЕСАМОСТОЯТЕЛЬНОГО ТРУДА
И УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ
В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

ПЛАН

1. Законодательство, определяющее правовое положение профсоюзов в сфере использования несамостоятельного труда.
2. Основные задачи и функции профсоюзов.
3. Классификация прав профсоюзов.
4. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников.
5. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников.
6. Участие работников в управлении организацией.

Методические указания

Приступая к изучению данной темы, необходимо, прежде всего, ознакомиться с нормативными правовыми актами, определяющими правовое положение профсоюзов в Российской Федерации. При этом следует иметь в виду, что правовую основу деятельности профсоюзов составляет как собственно законодательство о них, так и трудовое законодательство в целом. Последнее используется профсоюзами для защиты прав и интересов работников. Желательно знать содержание конвенций МОТ, которые определяют правовое положение профсоюзов на международном уровне. Важно помнить, что законодательство, определяющее правовое положение профсоюзов, постоянно меняется, совершенствуется. В связи с этим оно приводится в соответствие с существующими общественными от-

ношениями. В некоторых случаях профсоюзы освобождаются от не свойственных им полномочий, а в некоторых их права расширяются. Все эти обстоятельства необходимо учитывать при подготовке к семинарским занятиям.

Профессиональные союзы как общественное явление представляют собой многообразную и сложную систему организаций, органов, отношений и правовых связей внутреннего и внешнего характера. По своему количественному составу это самая массовая общественная организация.

Профессиональный союз (профсоюз) — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ч. 1 ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Из этого определения следует, что профсоюзы основываются на добровольном членстве и на базе совместной деятельности для защиты своих интересов и решения уставных задач. Профсоюзы могут создаваться по территориальному, отраслевому или иному, учитывающему профессиональную специфику, признаку. В профсоюзах могут состоять граждане России, проживающие за рубежом, иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории РФ, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами. Право каждого гражданина РФ на объединение в профсоюз является реализацией конституционного права на объединение, закрепленного в ст. 30 Конституции РФ.

Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются различными видами социальных норм морали, этики, права, традиций и т. п. Все эти отношения можно условно разделить на две группы: возникающие по поводу осуществления внутривнутрипрофсоюзной деятельности и возникающие с государственными органами, работодателями, работниками. Первая группа отношений регулируется в основном профсоюзами самостоятельно с помощью внутривнутрипрофсоюзных норм. Такие нормы не носят правового характера и содержатся в уставах профсоюзов и других профсоюзных актах. Вторая группа общественных отношений регламентируется с помощью правовых норм. Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, которая необходима для осуществления ими следующих функций: представительской, защитной; организационной и международной. Важно уяснить, что граница правового и

неправового регулирования зависит от социально-экономических и политических условий, в которых функционируют профсоюзы. Для этого необходимо ознакомиться с научными работами, посвященными роли и значению профсоюзов на различных этапах их деятельности в нашем государстве.

Деятельность профсоюзов осуществляется на основе следующих принципов: 1) независимости профсоюзов от органов исполнительной власти, местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений; 2) самоуправления; 3) добровольности объединения; 4) равноправия профсоюзов (все профсоюзы перед законом равны); 5) законности создания и деятельности. В соответствии со ст. 8 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» правосубъектность профсоюзных объединений, а также первичных профсоюзных организаций возникает с момента их государственной (уведомительной) регистрации, что является основанием для включения этих организаций в реестр общественных объединений. С этого момента они приобретают права юридического лица, со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Профсоюзы, их объединения, первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться в соответствующих органах государства, в таком случае они не приобретают прав юридического лица.

Для того чтобы детально разобраться с основными функциями (представительской и защитной) профсоюзов, необходимо тщательно ознакомиться с содержанием главы 58 ТК РФ «Защита трудовых и законных интересов работников профессиональными союзами». Особое внимание следует уделить изучению прав профсоюзов в сфере осуществления профсоюзами контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений. Требуется также знание порядка создания правовой и технической инспекцией труда профсоюзов, их правового положения и полномочий.

Являясь субъектом трудового права, профсоюзы обладают соответствующим правовым статусом, содержание которого характеризуется объемом закрепленных за ними юридических возможностей — прав и обязанностей. В этом отношении учебная литература отмечает: 1) юридические обязанности прямо не возлагаются государством на профсоюзы, они вытекают из представительской и защитной функций этой общественной организации, опираются на

их уставы и неразрывно связаны с правами, то есть предоставленные профсоюзом права одновременно являются их обязанностями. Образуется правовая категория «права—обязанности», где право и обязанность находятся в неразрывном единстве; 2) это обязанности не перед государством, а перед членами профсоюза, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать; 3) юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав; 4) выполнение такого рода обязанностей обеспечивается, прежде всего, силой общественного, морального воздействия¹⁵.

Права профсоюзов в сфере использования несамостоятельного труда классифицируются по различным основаниям: 1) по степени общности они делятся на общие для всех профсоюзов права и предоставленные определенным профсоюзам; 2) по степени самостоятельности они подразделяются: а) по участию в принятии решений работодателями (их правомочными представителями), государственными органами и органами местного самоуправления по вопросам, связанным с управлением несамостоятельного труда; б) по решению вопросов на паритетных началах. Например, на паритетной основе заключаются коллективные договоры, соглашения между объединениями профсоюзов и работодателей; в) самостоятельные права. Профсоюзы имеют право самостоятельно выступать в защиту трудовых прав работников при разрешении трудовых споров; 3) по кругу лиц, в защиту которых выступают профсоюзы, права подразделяются на права по защите членов профсоюза и работников, вне зависимости от членства в профсоюзе. Изучение прав профсоюзов применительно к различным основаниям классификации дает возможность учащемуся более детально разобраться с различными по юридической силе правами профсоюзов и правовым механизмом их реализации.

Реализация предоставленных профсоюзам прав возможна только при наличии соответствующих гарантий. Поэтому для успешной реализации прав, принадлежащих профсоюзам, действующее законодательство предусматривает материальные и юридические гарантии. К материальным гарантиям относятся: право собственности профсоюзов на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное управление; право на бесплатное получение помещения, с необходимым оборудованием, для работы профсоюзного органа, предоставляемого работодателем;

¹⁵ См.: *Смирнов О. В., Снигирева И. О. Трудовое право...* С. 116—117.

право на предоставление профсоюзному органу бесплатного транспортного средства и средства связи, и т. п.

В качестве юридических гарантий выступают правовые средства, которые защищают права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей, органов исполнительной власти и местного самоуправления и дают возможность профсоюзам беспрепятственно осуществлять свои полномочия. Их можно условно разделить на общие и специальные. Общие гарантии обеспечивают реализацию прав профсоюзов в целом. Специальные гарантии применяются к отдельным категориям выборных профсоюзных работников, которые делятся на три группы: 1) работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы (для них дополнительные гарантии предусмотрены в ст. 374 ТК РФ); 2) работников, избранных в профсоюзные органы организации и освобожденных от основной работы (ст. 375 ТК РФ); 3) работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 376 ТК РФ). Студенту необходимо подробно изучить дополнительные юридические гарантии, предоставляемые указанным выше категориям работников.

Следует обратить внимание на процедуры принятия решения работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, предусмотренного ст. 371—373 ТК РФ. Статья 372 ТК РФ регламентирует процедуру учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. Важно, что правовые положения, закрепленные в этой статье, распространяются на иные представительные органы работников. Статья 373 ТК РФ регламентирует процедуру учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по отдельным основаниям.

Рассматривая вопрос об участии работников в управлении организацией, нужно ознакомиться с содержанием главы 8 ТК РФ. Следует разобраться с основными формами участия работников в управлении организацией (особенно это касается организаций, созданных на основе различных видов собственности). Важно усвоить, что перечень форм участия работников в управлении организацией, указанный в ст. 53 ТК РФ, не является исчерпывающим. Иные формы участия могут быть закреплены в законодательстве, учредительных документах организации, коллективных договорах и локальных нормативных актах организации. Вместе с тем обязательно иметь в виду,

что действующее законодательство не предусматривает четких правовых механизмов реализации работниками своих прав на участие в управлении организацией. В связи с этим учащемуся необходимо подумать над тем, как можно устранить данный недостаток.

Задачи

1. Директор федерального унитарного завода «Алмаз» направил в профком завода проект приказа о пересмотре норм выработки в заготовительном и сборочном цехах. Профком возвратил документ без рассмотрения, указав, что это не входит в его компетенцию, поскольку работники цеха сборки не являются членами профсоюза, входящего в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР), а являются членами профсоюза «Солидарность». Что же касается работников заготовительного цеха, то они уже полгода не члены профсоюза. Директор ввел новые нормы выработки своим приказом.

Законны ли действия директора завода? Обоснован ли отказ профкома?

2. Инструктор обкома профсоюза, проверяя соблюдение на суконной фабрике ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и норм ТК, установил следующее: а) графики сменности утверждаются подписями директора фабрики и председателя профкома; б) привлечение слесарей-ремонтников к работе в выходные дни производится по согласованию с цеховыми профсоюзными комитетами, а привлечение к сверхурочным работам — с согласия профкома; в) разряды рабочим присваиваются приказом, подписанным директором и председателем профкома; г) прием на работу подростков, не достигших восемнадцатилетнего возраста, осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета, а прием мастеров — с его согласия. Считая все это нарушением действующего законодательства, инструктор обкома профсоюза вручил директору фабрики письменное требование об отмене всех изданных по данным вопросам актов.

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

3. Секретарь ректора института передала в профком для согласования следующие документы: 1) проект приказа об увольнении лаборантки Куравлевой; 2) докладную декана физико-математического факультета с просьбой привлечь к дисциплинарной ответственности

ти ассистента Шмелькина за опоздание на работу; 3) заявление гардеробщицы Тарасовой об оказании материальной помощи из фонда ректора с резолюцией ректора: «Профкому. Для согласования». Председатель профкома возвратил все документы, указав на неправомерность их оформления.

Обоснован ли возврат? Составьте указанные документы с учетом требований действующего законодательства.

4. Руководитель организации «Разгуляевка», получив положительное мнение профсоюзного комитета, издал приказ о привлечении к сверхурочным работам работников сборочного цеха для выполнения договорных обязательств. Президиум обкома профсоюза отменил постановление профкома как противоречащее действующему законодательству. По жалобе руководителя организации президиум областного совета ФНПР отменил постановление обкома профсоюза, указав, что санкционирование действий руководителя организации является исключительной компетенцией профкома и вышестоящие органы отменять подобного рода постановления не вправе.

Какой из профсоюзных органов прав? Составьте проект постановления президиума областного совета ФНПР.

5. Профком строительного участка предложил его начальнику пересмотреть нормы выработки на некоторых видах работ. Начальник СМУ отказался это сделать, сославшись на то, что в соответствии с действующим ТК РФ инициатива постановки вопроса об изменении норм выработки должна исходить от работодателя, а не от комитета профсоюза.

Правильна ли отказ? От кого должна исходить инициатива постановки вопроса о принятии локальных нормативных актов в различных случаях, предусмотренных законодательством?

6. Профком электролампового завода вынес постановление с требованием к генеральному директору объединения о привлечении директора завода к дисциплинарной ответственности за ввод в эксплуатацию реконструированного цеха без разрешения профкома. Генеральный директор отказал в наложении взыскания, сославшись на то, что представитель профкома входил в состав приемной комиссии, поэтому никакого согласования с профкомом не требовалось. Кроме того, было отмечено, что профком вправе не требовать, а лишь просить назначить в дисциплинарном порядке то или иное должностное лицо.

Обоснован ли такой ответ? Какими правами в области контроля за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда пользуются профсоюзные органы?

7. Председатель комиссии по заработной плате и нормированию труда профкома попросил у главного бухгалтера документы по расчетам с работниками для проверки правильности взимания налогов, но получил отказ. Главный бухгалтер заявил, что этот контроль осуществляют финансовые, а не профсоюзные органы, да и вообще право контроля принадлежит профкому, а не его комиссии.

Кто прав? Какие вы знаете комиссии профкома? Каково их правовое положение?

8. Профком кожевенно-обувной фирмы «Элита» своим постановлением передал ряд прав, предусмотренных ТК, цеховым комитетам, в частности, право высказывать мнение в предусмотренных ТК случаях по поводу увольнения работников, о пересмотре норм выработки, о поощрении передовиков производства и т. д. Директор комбината не согласился с постановлением и обратился в обком профсоюза с просьбой его отменить.

Как следует поступить обкому профсоюза? Каков порядок передачи прав профкома цеховым комитетам?

9. Ректору университета поступило требование профкома об увольнении коменданта общежития. Оно было отклонено со ссылкой на то, что профкому не предоставлено право предъявлять подобные требования. Председатель комитета обратился в обком профсоюза, который поддержал позицию профкома. Был издан приказ об увольнении. Комендант подал жалобу в областной совет ФНПР. Его президиум отменил и постановление профкома, и постановление обкома, считая их противоречащими законодательству.

Определите правомерность действий профсоюзных органов и попытайтесь это доказать.

10. При подведении итогов работы за год в организации «Амедина» профсоюзный комитет цеха высказался против выдачи премии мастеру Жабину, допускавшему грубое обращение с рабочими. Начальник цеха обратился в профком завода, и после получения его согласия премию выплатили. При проведении очередной финансовой проверки ревизор указал в акте на незаконность выплаты, поскольку профкому завода не дано право давать согласие на такие действия работодателя, которые цеховой комитет профсоюза посчитал нецелесообразными.

Обосновано ли это указание?

11. Начальник цеха, получив положительное мотивированное мнение профкома цеха на привлечение к работе 1 мая бригады слесарей-ремонтников, издал 25 апреля соответствующее распоряжение. По

просьбе слесарей профком завода отменил постановление цехкома в связи с превышением им своих полномочий. Директор завода обратился в обком профсоюза, который отменил постановление профкома завода как противоречащее действующему законодательству.

Действия какого профсоюзного органа следует признать правильными? Обоснуйте свое мнение ссылками на соответствующие нормы права.

12. Начальник отдела кадров универсама «Линия» передал 30 апреля председателю профкома для согласования подготовленный им проект правил внутреннего трудового распорядка. Сопроводительная записка была написана заместителем директора 25 апреля. Председатель профкома возвратил документы секретарю директора 7 мая с письменным сообщением о том, что, по его мнению, проект нуждается в доработке, так как начальник отдела кадров слабо разбирается в юридических вопросах. Однако 12 мая приказом директора правила были утверждены. При проверке государственным правовым инспектором труда жалобы председателя профкома директор сослался на то, что ответ комитета не был мотивирован и, кроме того, дан с пропуском срока, установленного ст. 372 ТК РФ. Председатель, в свою очередь, заявил, что раз директор в течение предусмотренного ТК времени не начал проведение консультаций, значит он согласился с мнением профкома.

На месте инспектора как бы вы оценили законность действий и аргументов участников конфликта? Каковы различия согласовательных процедур, установленных ст. 372 и 373 ТК РФ?

Конец задачи можно инсценировать без предварительной подготовки. Круг персонажей определит преподаватель.

13. Начальник лаборатории цеха Шлыков был избран председателем профкома завода. Через два года его переизбрали и, так как на его месте работал другой человек, предложили должность заместителя начальника цеха. Шлыков настаивал на получении прежней должности, но поскольку ему в этом отказали, обратился за помощью в юридическую консультацию. Там ему разъяснили, что он вправе претендовать на прежнюю должность лишь в том случае, если она является вакантной.

Насколько правильно такое разъяснение? Как следует поступать в том случае, если работник освобожден с выборной должности за аморальный проступок?

14. Приказом директора трикотажной фабрики контролера Лешинскую перевели на должность заведующего складом готовой

продукции. Профком вынес постановление с требованием отменить приказ, так как Лешинская является профгруппоргом и переводить ее без согласия профкома администрация не имела права. Директор отклонил требование, указав, что оно не основано на законе.

Кто в этом споре прав?

15. При решении вопроса о санкционировании увольнения начальника транспортного цеха Троекурова, являющегося председателем профкома завода, голоса членов профкома разделились поровну: три — за увольнение, три — против. Было высказано мнение о том, что поскольку речь идет о начальнике цеха, то согласования вообще не требуется. Администрация направила ходатайство в обком профсоюза, который дал согласие на увольнение Троекурова.

Соответствуют ли действия указанных профсоюзных органов действующему законодательству?

16. Приказом директора мебельной фабрики «Салют» утверждено положение о премировании работников цехов. Председатель профкома цеха готовой продукции обратился в профком фабрики с просьбой поставить вопрос перед генеральным директором об отмене приказа, поскольку не было учтено мнение профкома фабрики. Председатель комитета профсоюза написал представление, однако изменил мотивировку. По его мнению, согласовывать этот вопрос надо было не с профкомом, а с коллективом работников. Генеральный директор поручил начальнику юридического отдела дать заключение.

Составьте такое заключение. Каковы основные формы участия работников в управлении организацией?

17. Общее собрание работников механического цеха поставило перед директором завода вопрос о наложении дисциплинарного взыскания на начальника цеха, который систематически привлекал рабочих к сверхурочным работам. Директор завода отказался выполнять решение общего собрания, ссылаясь на то, что начальник цеха обеспечивает выполнение производственного плана в своем цехе и не заслуживает дисциплинарного взыскания.

Имеет ли юридическую силу требование работников о смещении или наказании полномочных представителей работодателя?

Вопросы для самоконтроля

1. Чем обусловлена объективная необходимость существования профсоюзов в нашей стране?
2. Каковы основные функции профсоюзов?
3. Какова структура профсоюзных органов в крупных организациях?

4. Как осуществляется защита профкомом интересов работников?

5. В каких формах работники привлекаются к управлению производством?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О свободе ассоциаций и защите прав на организацию : конвенция МОТ № 87 (1948 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях : конвенция МОТ № 135 (1971 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О представителях трудящихся : рекомендация № 143 (1971 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О коллективных договорах : рекомендация МОТ № 91 // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О содействии коллективным переговорам : рекомендация МОТ № 163. // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

Об общественных объединениях : ФЗ от 19 мая 1995 г. (с послед. изм.) // СЗ РФ. — 1995. — № 21. — Ст. 1930; 2008. — № 30. — Ст. 3606.

О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19 апреля 1991 г. (с послед. изм.) // СЗ РФ. — 1996. — № 17. — Ст. 1915; 2008. — № 52. — Ст. 6242.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : ФЗ от 12 апреля 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 148; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : ФЗ от 1 мая 1999 г. // СЗ РФ. — 1999. — № 18. — Ст. 2218.

Об объединениях работодателей : ФЗ от 27 ноября 2002 г. // СЗ РФ 2002. — № 48. — Ст. 4741; 2005. — № 50. — Ст. 5243.

Положение о профсоюзном групповом организаторе (профгруппе) : утв. постановлением Президиума ВЦСПС от 1 февраля 1982 г. // Сб. постановлений ВЦСПС. — М., 1982. — Янв.—Март.

Типовое положение о производственной бригаде, совете бригады, бригадире и совете бригадиров : утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариатом ВЦСПС от 31 декабря 1980 г. (с послед. изм. и доп.) // Бюл. Госкомтруда СССР. — 1984. — № 7.

Соглашение о взаимном сотрудничестве федеральной службы по труду и занятости и Федерации Независимых профсоюзов России в сфере обеспечения соблюдения трудовых прав граждан от 26 августа 2006 г. // БТСЗ РФ. 2007. № 3.

По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и центрального районного суда города Кемерово : постановление КС РФ от 24 января 2002 г. // БТСЗ РФ. — 2002. — № 4.

По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации : определение КС РФ от 4 декабря 2002 г. // БТСЗ РФ. — 2004. — № 2.

По жалобе Федерального государственного унитарного предприятия «Полярный научно-исследовательский институт морского рыбного хозяйства и океанографии им. Н. М. Книповича» на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» : определение КС РФ от 17 декабря 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 5.

Специальная литература

Коршунов Ю. Н. Защита трудовых прав работников профсоюзами / Ю. Н. Коршунов // Гражданин и право. — 2002. — № 4.

Куренной А. М. Производственная демократия и трудовое право / А. М. Куренной. — М., 1989.

Лившиц Р. З. Закон о трудовых коллективах и проблемы его реализации / Р. З. Лившиц // Сов. ГиП. — 1986. — № 3.

Масленников В. А. Трудовой коллектив : правовые основы организации и деятельности / В. А. Масленников. — М., 1984.

Миронов В. И. Общие рекомендации по использованию профсоюзами прав по защите работников / В. И. Миронов // ТП. — 2008. — № 11.

Пашков А. С. Правовой статус трудового коллектива / А. С. Пашков // Правоведение. — 1983. — № 6.

Профсоюзная организация на предприятии с негосударственной формой собственности. — М., 1995.

Рыбакова Е. Л. Учет мнения выборного профсоюзного органа и гарантии профсоюзным работникам / Е. Л. Рыбакова, И. В. Никитина // ТП. — 2003. — № 1.

Скобелкин В. Н. О правовом положении российских профсоюзов в переходный период / В. Н. Скобелкин // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий : сб. материалов Всерос. науч. конф. / под ред. Е. Б. Хохлова, В. В. Коробченко. — СПб., 2001. — Ч. 2.

Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В. Н. Скобелкин. — М., 1987.

Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих : нормы и правоотношения / В. Н. Скобелкин. — М., 1982.

Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. — М., 1969.

Снигирева И. О. Права профсоюзов в истории и перспективе российского трудового законодательства / И. О. Снигирева // Трудовое право и право социального обеспечения : актуальные проблемы. — М., 2000.

Снигирева И. О. Профсоюзы и трудовое право / И. О. Снигирева. — М., 1983.

Толкунова В. Н. Право рабочих и служащих на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией и самоуправление трудового коллектива / В. Н. Толкунова. — М., 1989.

Цепин А. И. Трудовое право и трудовой коллектив / А. И. Цепин, А. В. Пятаков. — М., 1986.

Т е м а 4

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

ПЛАН

1. Понятие и основные принципы социального партнерства.
2. Стороны социального партнерства. Правовой статус представителей работников и работодателей в социальном партнерстве.
3. Уровни и формы социального партнерства.
4. Органы социального партнерства.
5. Коллективные переговоры и порядок их ведения.
6. Условия и порядок формирования единого представительного органа для ведения коллективных переговоров.
7. Понятие, содержание и структура коллективного договора.
8. Порядок разработки коллективного договора, его заключения, изменения и регистрации.
9. Понятие, виды, содержание и структура соглашений, порядок их разработки.
10. Ответственность сторон социального партнерства.

Методические рекомендации

Приступая к изучению данной темы, студенту необходимо понять, что социальное партнерство представляет собой сложное общественное явление, которое рассматривается в общественно-политическом, экономическом, социальном и правовом аспектах. В связи с этим особое внимание необходимо уделить правовому аспекту, причем важно иметь в виду, что в науке российского трудового права нет единой концепции социального партнерства.

Легальное определение социального партнерства в сфере использования несамостоятельного труда дается в ст. 23 ТК РФ. В соответствии с данной статьей социальное партнерство в сфере труда представляет собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами мест-

ного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Из этого следует, что социальное партнерство может быть как двусторонним (между работниками и работодателем или их представителями), так и трехсторонним с участием органов государственной власти и органов местного самоуправления. Целью социального партнерства является согласование интересов работников и работодателей, то есть принятие решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников. К сожалению, указанное выше определение не закрепило правового положения о необходимости согласования государственных и местных интересов в отношении социальных партнеров с государственными органами власти и органами местного самоуправления.

Переходя к изучению правовых принципов социального партнерства, изучающему необходимо опираться на общетеоретические знания, полученные ранее, при изучении принципов трудового права. Принципы социального партнерства закреплены в ст. 24 ТК РФ. Основными принципами социального партнерства являются: 1) равноправие сторон; 2) уважение и учет интересов сторон; 3) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; 4) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; 5) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 6) полномочность представителей сторон; 7) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; 8) добровольность принятия сторонами на себя обязательств; 9) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; 10) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; 11) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; 12) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Студенту необходимо не только знать перечисленные принципы, но и раскрыть их содержание на основе правовых норм, закрепленных в конвенциях и рекомендациях МОТ, а также действующем трудовом законодательстве.

Следует иметь в виду, что указанный в ст. 24 ТК РФ перечень принципов социального партнерства не является исчерпывающим. В ка-

честве иных принципов можно выделить принцип примирительности разрешения разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства, и другие, закрепленные в главе 61 ТК РФ.

Рассматривая вопрос о сторонах социального партнерства и правовом статусе представителей работников и работодателей в социальном партнерстве, необходимо, прежде всего, уяснить, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. В соответствии с ч. 2 ст. 25 ТК РФ стороной социального партнерства могут выступать органы государственной власти и местного самоуправления. Это бывает в случаях, когда они выступают в качестве работодателей или представляют работодателей. Однако, по общему правилу, органы государственной власти и органы местного самоуправления не признаются стороной социального партнерства. Они выполняют особую роль в системе социального партнерства, которая проявляется в следующем. Во-первых, они участвуют в создании и работе постоянно действующих органов социального партнерства, подготовке проектов и заключении соглашений. Во-вторых, они осуществляют своеобразное посредничество, помогают сторонам достичь соглашения и заключить взаимоприемлемые договорные правовые акты. В-третьих, их участие в системе социального партнерства дает возможность учитывать интересы общества в целом или отдельных групп населения, проживающих на той или иной территории, и координировать развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на различных уровнях, согласовывать централизованное и договорное регулирование. В лице органов государственной власти и местного самоуправления выступают соответствующие органы исполнительной власти.

Анализ правового статуса представителей работников и работодателей необходимо проводить на основе тщательного изучения ст. 29—34 ТК РФ.

Прежде всего, необходимо ознакомиться с содержанием ст. 29 ТК РФ, которая определяет перечень представителей работников. В соответствии с содержанием этой статьи интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Интересы работников в пределах организации (на локальном уровне) при осуществлении социального партнерства представляет первичная профсоюзная организация, а работников филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения организации — профсоюзные организации и их органы, действующие в этих подразделениях. Важно иметь в виду, что первичная профсоюзная организация может представлять интересы не только своих членов, но и работников, которые не являются членами профсоюзной организации. Такое представительство возможно в следующих случаях: при проведении коллективных переговоров; заключении или изменении коллективного договора; разрешении коллективных трудовых споров. Представительство профсоюзными организациями работников, не являющихся членами профсоюза, может осуществляться только в организации (у работодателя — индивидуального предпринимателя), на других уровнях оно невозможно.

В соответствии с ч. 1 ст. 31 ТК РФ от имени работников при отсутствии первичной профсоюзной организации (либо ее малочисленности) могут выступать как представительный орган работников, так и специально избранные работники — представители. Решение этого вопроса о представителе, а также о составе представительного органа, его наименовании, сроке полномочий должно осуществляться на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием. Однако наличие выборных представителей работников не должно использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, поскольку ч. 2 указанной статьи провозглашает сотрудничество принципом отношений между профсоюзами и другими представительными органами работников.

Интересы работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководители организации; работодатели — индивидуальные предприниматели (лично) или уполномоченные ими лица. То есть представителем от работодателя может являться, по общему правилу, единоличный исполнительный орган юридического лица. В том случае, когда в организации одновременно функционируют единоличный и коллегиальный исполнительные органы, следует руководствоваться уставом, который определяет компетенцию органов управления. Если в уставе упоминания о представительстве в системе социального партнерства нет или конкретный представитель не указан, то работодателя пред-

ставляет лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении интересы работодателя может представлять по доверенности (в соответствии с приказом или уставом организации) руководитель структурного подразделения либо иное уполномоченное лицо.

При участии в социальном партнерстве на федеральном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Объединением работодателей признается некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Для того чтобы более детально разобраться с правовым статусом представителей работодателей, изучающему необходимо ознакомиться с содержанием Конвенций МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» и № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», а также ФЗ РФ от 30 октября 2002 г. «Об объединениях работодателей». Необходимо уяснить, что объединения работодателей выступают только в качестве субъектов исполнителей воли работодателей, но не являются стороной социального партнерства.

Специальные правила о представительстве работодателей установлены в отношении представительства федеральных государственных учреждений, государственных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Такие работодатели не могут создавать объединения. Их интересы могут представлять только исполнительные органы государственной власти (министерства, ведомства, службы, комитеты и т. п.) и исполнительные органы местного самоуправления.

Для усвоения сути и значения социального партнерства в сфере использования несамостоятельного труда важное значение имеет изучение вопроса об уровнях и формах социального партнерства. В связи с этим, прежде всего, необходимо ознакомиться с содержанием ст. 26 ТК РФ, которая предусматривает следующие уровни социального партнерства: федеральный; межрегиональный; региональный; отраслевой; территориальный; локальный.

В соответствии со ст. 27 ТК РФ социальное партнерство осуществляется в формах: 1) коллективных переговоров по подготовке про-

ектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений; 2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 3) участия работников, их представителей в управлении организацией; 4) участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Помимо указанных выше основных форм социального партнерства, действующее законодательство и сложившаяся практика предусматривают и используют такие формы социального партнерства, как: а) создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов; б) участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами; в) рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов.

Практическая работа по регулированию социально-трудовых отношений осуществляется органами социального партнерства, создаваемыми в соответствии со ст. 35 ТК РФ. Такими органами являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они создаются на всех уровнях социального партнерства по решению сторон на равноправной основе для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их исполнением и могут быть двусторонними и трехсторонними. В целях более глубокого понимания роли и значения указанных комиссий в правовом механизме социального партнерства студенту необходимо ознакомиться с ФЗ от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», а также законом или иным нормативным правовым актом, определяющим правовой статус аналогичной комиссии в субъекте РФ, где обучается студент. Необходимо разобраться с задачами, которые выполняют эти комиссии, их правами, формами участия в разработке и принятии нормативных правовых актов различного уровня.

Особое внимание следует уделить вопросам, связанным с порядком ведения коллективных переговоров. Важно уяснить, кто имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по поводу подготовки, заключения и изменения коллективного договора, соглашения. Нужно разобраться с процедурой вступления

сторон в переговоры и ограничениями, которые допускаются в отношении лиц, представляющих интересы работодателей, при ведении коллективных переговоров.

Одним из наиболее сложных является вопрос о порядке ведения переговоров и заключения коллективного договора при наличии в организации двух и более первичных профсоюзных органов. В связи с этим очень важно освоить процедуру создания единого представительного органа для ведения коллективных переговоров. Студенту необходимо детально изучить содержание ст. 37 ТК РФ.

Поскольку в ходе коллективных переговоров нередко возникают разногласия, процедура разрешения которых регламентируется ст. 38 ТК РФ, следует знать основные стадии ее реализации.

Рассматривая и анализируя различные переговорные процедуры, студенту необходимо обратить внимание на гарантии и компенсации, предоставляемые лицам, участвующим в коллективных переговорах. Эти гарантии делятся на общие и дополнительные. К общим гарантиям и компенсациям относятся: 1) освобождение лиц, участвующих в переговорах, от основной работы на все время коллективных переговоров, определяемых соглашениями сторон, но не более трех месяцев; 2) сохранение средней заработной платы на все время коллективных переговоров, определяемых соглашением сторон, но не более трех месяцев. Дополнительные гарантии предусмотрены только для представителей работников.

Представители работников в период коллективных переговоров без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (выборного органа первичной профсоюзной организации), не могут быть: а) подвергнуты дисциплинарному взысканию; б) переведены на другую работу; в) уволены по инициативе работодателя. Но при этом следует иметь в виду, что перечисленные выше дополнительные гарантии не применяются в отношении представителей работников, если они совершают проступки, за которые в соответствии с действующим трудовым законодательством возможно наложение дисциплинарного взыскания (например, прогуливают в дни переговоров, появляются на переговорах в состоянии алкогольного опьянения и т.п.).

Среди актов социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в рамках организации важнейшее место принадлежит коллективному договору. Современный коллективный договор по своему значению является своеобразным трудовым кодексом, регулирующим труд работников в конкретной организации.

В соответствии с ч. 1 ст. 40 ТК РФ коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и на уровне обособленных структурных подразделений. Однако необходимо помнить, что в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель. Исходя из правоприменительной практики, возможны три варианта сочетания коллективных договоров, заключаемых с одним работодателем: 1) заключается коллективный договор, положения которого распространяются на всех работников организации, в том числе работников обособленных структурных подразделений; 2) заключается один коллективный договор, положения которого распространяются на всех работников организации и в то же время заключаются коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях; 3) коллективные договоры заключены только в обособленных структурных подразделениях, но нет общего коллективного договора для организации в целом.

Содержание коллективного договора составляют согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации и включенные в текст коллективного договора. Эти условия делятся на: обязательственные, нормативные, организационно-правовые и информационные.

Обязательственные условия предусматривают необходимость осуществления конкретных мер различными субъектами социально-трудовых отношений, направленных на совершенствование организации труда, улучшение охраны труда (например, обязательство работодателя внедрить новую технику, закупить новое оборудование и т.п.).

Нормативные условия (положения) коллективного договора по своей сути являются локальными нормами трудового права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данной организации либо ее структурной единицы, работников, работающих у индивидуального предпринимателя. Нормативные условия призваны решать три группы правовых вопросов: 1) когда законодательство прямо предусмотрело колдоговорный порядок их решения; 2) когда существует явный пробел в законодательстве, но его решение колдоговорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства; 3) когда общие положения

законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данной организации (структурного подразделения)¹⁶.

Организационно-правовые условия определяют порядок начала переговоров, их ведения, порядок разрешения разногласий, срок действия коллективного договора, регламентируют процедуры внесения изменений и дополнений в коллективный договор и т.п.

Информационные условия знакомят работников организации с отдельными правовыми положениями, закрепленными в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Заканчивая изучение вопроса о понятии, содержании и структуре коллективного договора, студенту следует обратить внимание на ст. 43 ТК РФ, определяющую сроки, сферу действия коллективного договора, условия сохранения его действия при реорганизации, смене формы собственности, а также распоряжении трудового договора с руководителем организации.

Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ч. 1 ст. 45 ТК РФ).

По числу сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними (когда в переговорах участвуют представители работников и работодателей) и трехсторонними (когда, кроме названных выше представителей, в заключении соглашения участвуют представители органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, не являющихся работодателями или их представителями).

В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений соглашения подразделяются на следующие виды: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Студенту необходимо четко усвоить понятия соглашения и взаимных обязательств, виды соглашений, содержание и структуру. Особое внимание следует уделить порядку разработки проекта соглашения и заключения, а также процедуре внесения в его содержание изменений и дополнений.

¹⁶ См.: *Смирнов О. В., Снигирева И. О. Трудовое право...* С. 187.

Во время сдачи зачета и экзамена студенты не всегда полно и аргументированно излагают вопрос об ответственности сторон социального партнерства. В связи с этим необходимо тщательно изучить правовые положения, закрепленные в ст. 54 и 55 ТК РФ и ст. 5.27—5.37 КоАП РФ. В ходе их анализа следует обозначить виды возможных правонарушений в сфере социального партнерства и установленную за них ответственность в виде административного штрафа с указанием пределов его размера. Важно знать, что за виновное неисполнение обязательств по коллективному договору, соглашению представители работодателя могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности по нормам трудового законодательства.

Задачи

1. Профсоюзный комитет производственного кооператива «Валенок» обратился к председателю правления Летягину с предложением о заключении коллективного договора. Соответствующее решение было принято на собрании членов первичной профсоюзной организации, объединяющей 10 рабочих основного производственного цеха — членов кооператива и 14 наемных работников. Летягин вынес рассмотрение вопроса на заседание правления. В отрицательном решении этого органа было отмечено, что коллективные договоры в кооперативах не заключаются.

(Обсуждение можно инсценировать).

Дайте оценку законности позиции каждой из сторон возникшего конфликта.

2. На химкомбинате действовали две профсоюзные организации, входящие в разные общероссийские профобъединения. Перед началом переговорной процедуры по заключению коллективного договора 16 работников компьютерного центра создали и зарегистрировали свой самостоятельный профсоюз и избрали профком. На конференции обсуждались три проекта коллективного договора, все были утверждены и подписаны генеральным директором и председателями соответствующих профкомов. Комитет по труду и занятости областной администрации, куда договоры были представлены для регистрации, возвратил эти акты, указав на необходимость представления только одного коллективного договора.

Обоснован ли отказ? Каков порядок заключения коллективных договоров в организациях с несколькими профсоюзами?

3. В государственном университете было разработано положение о социальной поддержке работников университета. В нем, в част-

ности, предусматривалось предоставление матерям (членам профсоюза), имеющим детей в возрасте от 3 до 5 лет, дополнительного семидневного отпуска с сохранением заработной платы и молодым преподавателям беспроцентных займов и субсидий на приобретение жилья. Руководствуясь этим положением, ректор отказал в предоставлении дополнительного отпуска преподавателю Ершовой, поскольку она не состояла в профсоюзе, а доценту Карасеву в выдаче денежной суммы, так как он не является преподавателем. Последовали заявления в суд. Суд в удовлетворении исков отказал, сославшись на то, что подобные правила могут устанавливаться лишь в коллективном договоре, зарегистрированном в установленном порядке.

Прав ли суд? Какие приложения могут разрабатываться дополнительно к коллективному договору?

4. В коллективный договор трикотажной фабрики в июне было внесено дополнение, предусматривающее выплату межразрядной разницы. В связи с этим группа рабочих электроцеха обратилась с заявлением к директору о выплате межразрядной разницы за работы, выполненные в марте и апреле.

Подлежит ли удовлетворению это требование? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор?

5. После курсовой подготовки Гаврилову была присвоена квалификация токаря 4-го разряда. Отработав месяц, он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор ему в этом отказал и разъяснил, что согласно коллективному договору после окончания обучения необходимо отработать на заводе два года.

Действительно ли такое условие коллективного договора?

6. При заключении коллективного договора профсоюзный комитет мебельной фабрики предложил включить пункты, устанавливающие преимущественное право приема на работу детей ветеранов труда, устную форму заключения договора о полной материальной ответственности, увольнение работников по инициативе работодателя только с согласия профкома. Директор отказался принять такие условия, полагая, что они противоречат действующему законодательству.

Как разрешить этот спор?

7. В коллективный договор завода радиодеталей были включены следующие пункты: 1) в целях оказания помощи подшефному колледжу отработать на строительстве учебного корпуса каждым работником 50 человеко-дней; 2) предоставлять новаторам и передовикам производства отпуска летом; 3) к нарушителям трудовой дисциплины применять следующие санкции: перенесение отпуска на осеннее

или зимнее время, непредоставление льготных путевок в дома отдыха. Считая, что данные пункты коллективного договора противоречат действующему законодательству, работники сборочного цеха обратились за разъяснением в профсоюзную юридическую консультацию.

Составьте ответ юридической консультации.

8. При обсуждении проекта коллективного договора профком завода алюминиевых конструкций предложил включить в приложение к договору дополнительно шесть должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им дополнительного отпуска. Директор возразил и указал в протоколе разногласий, что выполнение обязанностей по этим должностям не требует ненормированного рабочего дня.

Кем и какое постановление должно быть принято по протоколу разногласий?

9. Профсоюзный комитет частного маслозавода поставил перед собственником завода вопрос о снятии начальника отдела снабжения с занимаемой должности в связи с тем, что он не обеспечил выполнения условий коллективного договора о приобретении спецодежды и других средств индивидуальной защиты работников. Отсутствие их было причиной нескольких несчастных случаев.

Какое решение может быть принято заводчиком? Какие вы знаете виды ответственности за неисполнение обязательств по коллективному договору?

10. При проверке исполнения обязательств по коллективному договору на заводе бытовой химии установлено, что профком не выполнил обязательств по организации работ на строительстве жилья на общественных началах, в связи с чем директор был вынужден пригласить временных работников, на оплату труда которых были произведены затраты, не предусмотренные сметой. Директор завода сделал представление обкому профсоюза о наказании в дисциплинарном порядке председателя профкома.

Какое решение должно быть принято обкомом профсоюза? Составьте его проект.

11. При проверке соблюдения законодательства о труде в организации «Маяк» государственным правовым инспектором труда было выявлено следующее: 1) коллективный договор утверждался по структурным подразделениям с января по март; 2) на момент проверки часть обязательств работодателем и профкомом не выполнена; 3) в содержание коллективного договора включены следующие условия: лишение всех членов бригады месячных и квартальных пре-

миальных выплат, если один из членов бригады нарушит трудовую дисциплину; явка всех работников на работу не менее чем за 15 мин до начала смены. Считая это нарушением действующего законодательства, инспектор потребовал внесения соответствующих изменений в коллективный договор.

Обосновано ли такое требование?

12. Областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в одном из пунктов заключенного на очередной год соглашения зафиксировала правило о разрешении всех разногласий между работодателями и работниками только путем переговоров и отказ от применения забастовок. Со ссылкой на это соглашение генеральный директор организации «Эра» обратился в областной суд с заявлением о признании незаконной забастовки рабочих филиала «Рекорд», требующих выплаты задолженности по заработной плате и осуществления мероприятий по технике безопасности, предусмотренных коллективным договором.

Каким должно быть постановление областного суда?

13. Областное объединение работодателей и совет областной организации ФНПР заключили соглашение по социально-трудовым отношениям, одним из условий которого была выплата выходного пособия при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в размере трехмесячного среднего заработка. В предпоследнем пункте было сказано, что работодатели, не участвовавшие в заключении соглашения, могут к нему присоединиться, а не желающие это сделать вправе в течение 30 календарных дней со дня опубликования данного акта в областной газете представить мотивированный отказ. При его отсутствии условия соглашения будут распространяться на них автоматически. Последний пункт определял, что соглашение вступает в силу со дня официального опубликования. Оно появилось на страницах областной газеты 1 апреля.

Через две недели государственный инспектор труда оштрафовал директора трикотажной фабрики Пискунова, который отказался выплачивать выходное пособие в размере, превышающем средний месячный заработок. В объяснении директор указал, что фабрика не является членом объединения работодателей, поручения подписывать соглашение руководству объединения не давала. А поскольку он (директор) в переговорах не участвовал, то установки соглашения для него не обязательны.

Какое решение будет принято органом, которому придется рассматривать жалобу директора фабрики на действия инспектора?

Вопросы для самоконтроля

1. Какова роль договоров и соглашений в области правового регулирования труда?
2. Скольких субъектов коллективных договоров и соглашений вы можете назвать?
3. Каков порядок разработки и принятия коллективного договора на предприятии?
4. Как классифицируются условия коллективного договора?
5. Какие приложения составляют неотъемлемую часть коллективного договора?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О свободе ассоциации и защите права на организацию : конвенция МОТ № 87 (1948 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров : конвенция МОТ № 98 (1949 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О коллективных договорах : конвенция МОТ № 91 (1951 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О содействии коллективным переговорам : конвенция МОТ № 154 (1981 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О коллективных договорах : рекомендация МОТ № 91 // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О содействии коллективным переговорам : рекомендация МОТ № 163 // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : ФЗ от 12 января 1996 г. (с послед. изм.) // СЗ РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 148; 2002. — № 13. — Ст. 1093, № 30. — Ст. 3029, 3033; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : ФЗ от 1 мая 1999 г. // СЗ РФ. — 1999. — № 18. — Ст. 2218.

Об объединениях работодателей : ФЗ от 30 октября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 48. — Ст. 4741; 2005. — № 50. — Ст. 5243.

Положение о порядке подготовки и заключения Генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений : утв. Постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 12 июля 1993 г. // САПП РФ. — 1994. — № 29. — Ст. 2680.

Об утверждении порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению : приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2007 г. // БТ СЗ. — 2007. — № 7; 2008. — № 9.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011—2013 годы // БТ СЗ. — 2011. — № 1.

Макет федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения: утв. постановлением Минтруда РФ от 9 октября 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 11.

Макет коллективного договора: утв. постановлением Минтруда РФ от 9 октября 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 11.

Специальная литература

Гусов К. Н. Общая ценность коллективного договора как акта социального партнерства / К. Н. Гусов // Известия МГИУ. — 2006. — № 2.

Догадов В. М. Этапы советского коллективного договора / В. М. Догадов // Известия АН СССР. Отд. экономики и права. — 1948. — № 1.

Ершова Е. А. Коллективные договоры — вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права / Е. А. Ершова // ТП. — 2008. — № 10.

Жарков Б. Н. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах / Б. Н. Жарков. — М., 1983.

Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / под ред. К. Д. Крылова. — М., 2005.

Лушников М. В. Государство, работодатели и работники : история, теория и практика правового механизма социального партнерства : (сравнительно-правовое исследование) / М. В. Лушников. — Ярославль, 1997.

Москаленко Г. К. К вопросу о первом коллективном договоре в России / Г. К. Москаленко // Вопросы истории. — 1961. — № 6.

Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России / А. Ф. Нуртдинова. — М., 1998.

Сошникова Т. Л. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве / Т. Л. Сошникова // ТП. — 2008. — № 12.

Урсалова О. В. Из истории правового регулирования коллективных договоров в России / О. В. Урсалова // Правоведение. — 2002. — № 3.

Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда : становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. — Омск, 2005.

Шебанова А. И. Новое в правовом регулировании коллективных переговоров / А. И. Шебанова // Вопросы трудового права. — 2006. — № 11.

Шебанова А. И. Коллективный договор / А. И. Шебанова // Вопросы трудового права. — 2006. — № 12.

Т е м а 5

РЫНОК ТРУДА И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

ПЛАН

1. Понятие рынка труда, занятости и трудоустройства.
2. Правовой статус безработного.
3. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
4. Правоотношения по трудоустройству.
5. Права и обязанности органов службы занятости.
6. Трудоустройство.
7. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.

Методические указания

Рынок труда является важным элементом рыночной экономики наряду с рынком товаров, услуг, финансов, капиталов. По своей сути он представляет собой совокупность экономических и правовых общественных отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложений на рабочую силу. Субъектами отношений выступают безработные граждане, работодатели и государство в лице органов службы занятости. Каждый из субъектов имеет общий интерес (трудоустройство) и особый интерес. Интерес работника состоит в подыскании подходящей для него работы. Работодатель заинтересован в найме рабочей силы, которая его устраивает. Органы службы занятости преследуют интерес, связанный с уменьшением безработицы.

Необходимо иметь в виду, что в научной и учебной литературе имеются и другие точки зрения на понятие рынка труда. Так, он рассматривается как правовое пространство, где работодатели и граждане (наемные работники) заключают трудовые договоры, вступают в трудовые правоотношения и правоотношения по профессиональ-

ной подготовке и переподготовке кадров¹⁷ и как совокупность общественных отношений, возникающих в сфере реализации спроса и предложения¹⁸.

Легальное определение занятости дается в ст. 1 Закона «О занятости населения в Российской Федерации». Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

К числу занятых ст. 2 Закона о занятости относит следующих граждан: 1) работающих по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющих работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющих иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы; 2) занимающихся предпринимательской деятельностью; 3) самостоятельно обеспечивающих себя работой; 4) занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам; 5) выполняющих работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также членов производственных кооперативов (артелей); 6) избранных, назначаемых или утверждаемых на оплачиваемую должность; 7) проходящих военную службу, а также службу в органах внутренних дел; 8) проходящих очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости; 9) временно отсутствующих на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

Условно всех этих граждан можно разделить на три группы: а) осуществляющих трудовую деятельность (в широком смысле) как в сфере общественного, так и личного труда; б) занятых иными видами общественно полезной деятельности; в) не осуществляющих какой-либо деятельности, но признаваемых занятыми в силу действующего законодательства.

Для характеристики лиц, не относящихся к занятым, используют понятие «безработный». Безработными признаются граждане, кото-

¹⁷ См.: Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М., 2008. С. 201.

¹⁸ См.: Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. М., 2004. С. 148.

рые трудоспособны, не имеют работы и заработка (дохода), зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней, не трудоустроены в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы. Студенту необходимо уяснить, кто не может быть признан безработным, какой порядок регистрации безработных граждан. Нужно знать, что регистрация безработных граждан осуществляется в следующей последовательности: 1) первичная регистрация безработных граждан (она осуществляется по месту жительства без предоставления лицом каких-либо документов); 2) регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы (необходимо представить справку о среднем заработке, документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию); 3) регистрация граждан в качестве безработных; 4) перерегистрация безработных граждан.

Важно разобраться с условиями назначения пособия по безработице, сроками его выплаты, а также основаниями прекращения и приостановления выплаты пособия по безработице.

Трудоустройство является одним из способов содействия занятости. Под трудоустройством следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения.

В процессе трудоустройства возникают правоотношения по трудоустройству, которые относятся к иным непосредственно связанным с трудовыми отношениями. Для них характерно наличие трех взаимосвязанных, но относительно самостоятельных элементов: 1) отношение между трудоустраивающим органом и гражданином по поводу обращения за содействием в предоставлении работы и устройстве на нее; 2) отношение между работодателем и трудоустраивающим органом по поводу содействия в предоставлении подходящей работы гражданину, с одной стороны, и необходимых работников работодателю — с другой; 3) отношение между работодателем и гражданином по поводу возможного (в некоторых случаях обязательного) устройства на работу, например, при направлении на квотируемые места устройства на работу по направлению трудоустраивающего органа.

Следует обратить внимание на правоотношения по трудоустройству, возникающие в ходе устройства на работу инвалидов, молодежи, иностранных граждан.

Учитывая то, что основная обязанность по организации трудоустройства граждан РФ возложена на федеральную службу по труду и

занятости населения, нужно изучить соответствующее положение, утвержденное постановлением Правительства РФ, при этом необходимо иметь в виду, что практическая работа по трудоустройству населения возлагается на соответствующие центры занятости, которые и выступают официальными органами трудоустройства.

В целях обеспечения временной занятости населения органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости вправе организовывать проведение оплачиваемых общественных работ в организациях, находящихся в их собственности. Такие работы регламентируются Положением об организации общественных работ. Лица, желающие участвовать в общественных работах, заключают срочные трудовые договоры на срок до 6 месяцев. Предпочтение в заключении таких договоров отдается безработным гражданам, состоящим на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев. Участие в общественных работах является добровольным, нельзя безработных заставлять выполнять общественные работы. Участвующим в общественных работах безработным гражданам устанавливаются доплаты к заработку в размере причитающегося им пособия по безработице.

Задачи

1. Максимов, работавший в артели по добыче золота, обратился в службу занятости для регистрации его в качестве безработного. Орган службы занятости в регистрации в качестве безработного Максиму отказал, мотивировав свой отказ тем, что обратившийся относится к категории занятого населения.

Правомерен ли отказ Максиму в регистрации его в качестве безработного? Какие категории граждан относятся к числу занятых?

2. Инженер-технолог Никулина и техник-проектировщик Панченко, уволенные по сокращению штата 15 июня, были зарегистрированы в качестве безработных в органе службы занятости. В течение двух недель с момента регистрации им дважды была предложена подходящая временная работа. В связи с их отказом от предложенной работы они были сняты с регистрации в качестве безработных.

Правомерны ли действия органа службы занятости? Какая работа считается подходящей? При наличии каких обстоятельств гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?

3. Коровкин, уволенный по сокращению штата с должности инструктора по противопожарной безопасности и не имеющий опреде-

ленного места жительства, обратился в службу занятости по поводу постановки на учет в качестве безработного. Однако ему было отказано в регистрации со ссылкой на то, что он не имеет постоянного места жительства.

Правомерен ли отказ службы занятости? Каковы правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и признания их безработными?

4. В орган службы занятости за разъяснением обратились пенсионер по старости Перепегин, инвалид с детства Попов и несовершеннолетний Пригородов. Они просили ответить на следующие вопросы: 1) кто не может быть зарегистрирован в качестве безработного; 2) в каком месте осуществляется такая регистрация; 3) какие документы необходимо представить для регистрации; 4) какой порядок привлечения безработных к общественным работам; 5) имеют ли они право в случае отказа им в регистрации в качестве безработных повторно обратиться в органы по вопросам занятости; 6) в каких случаях и в каком порядке безработные граждане снимаются с регистрационного учета органами службы занятости.

Дайте письменный ответ от имени службы занятости.

5. Машинист насосных установок Рязанцев, зарегистрированный в качестве безработного, самостоятельно устроился на работу по трудовому договору в организацию «Посейдон». Через три месяца об этом факте стало известно в органе службы занятости. Решением органа по вопросам занятости ему была приостановлена выплата пособия по безработице и, кроме того, к Рязанцеву был предъявлен иск о возврате пособия по безработице за три месяца.

Охарактеризуйте правомерность действий сторон. В каких случаях допускается приостановка выплаты пособия по безработице? Возможен ли возврат полученного ранее пособия по безработице?

6. Слушатели курсов по переподготовке кадров попросили преподавателя ответить на следующие вопросы: 1) в каком размере устанавливается пособие по безработице; 2) начисляется ли на пособие по безработице районный коэффициент; 3) выплачиваются ли отдельным категориям граждан дополнительные пособия; 4) при наличии каких условий выплачивается пособие по безработице и на какой срок оно устанавливается; 5) выплачивается ли безработным материальная помощь; 6) возможен ли досрочный уход безработного на пенсию по старости.

Дайте ответы на поставленные вопросы.

7. Безработный Юдин дважды в течение месяца не явился на перерегистрацию в орган службы занятости, в связи с чем ему был сни-

жен размер пособия по безработице на 20 %. Считая такое решение незаконным, Юдин обратился с иском в суд.

В каких случаях допускается снижение размера пособия по безработице и на какой срок? Как следует поступить суду?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О политике в области занятости конвенция : МОТ № 122 (1964 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей : ФЗ от 21 декабря 1986 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 52. — Ст. 5886; 2007. — № 1. — Ст. 29.

О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19 апреля 1991 г. // СЗ РФ. — 1991. — № 18. — Ст. 565; 2008. — № 52. — Ст. 6242.

О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : ФЗ от 24 ноября 1995 г. // СЗ РФ. — 1995. — № 48. — Ст. 4563; 2006. — № 1. — Ст. 10; 2008. — № 52. — Ст. 6284.

О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности : ФЗ от 12 января 1996 г. // СЗ РФ. — 2006. — № 1. — Ст. 10; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

Об утверждении Положения об организации общественных работ : постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 29. — Ст. 3553.

Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости : постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 28. — Ст. 2901.

Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения : постановление Совета Министров — Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. // САПП РФ. — 1993. — № 7. — Ст. 564.

Об утверждении порядка регистрации безработных граждан : постановление Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 17. — Ст. 2019.

О финансировании материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу или обучение в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения : постановление Правительства РФ от 2 июля 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 28. — Ст. 3435.

Об утверждении правил подачи работодателей или заказчиком работ (услуг) уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан и(или) лиц без гражданства, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующим получения визы и имеющих разрешение на работу : постановление Правительства РФ от 18 марта 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 12. — Ст. 1143.

Об утверждении Регламента Федеральной службы по труду и занятости : приказ Роструда от 11 сентября 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 4; № 7.

Об утверждении Типового положения о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости : приказ Минздравсоцразвития от 1 июля 2009 г. // БТ СЗ. — РФ. — 2009. — № 10.

Специальная литература

Джиоев С. Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России / С. Х. Джиоев. — М., 2006.

Дмитриева С. А. Правовые проблемы труда и занятости населения / С. А. Дмитриева. — Алматы, 1997.

Пузыревский С. А. Некоторые аспекты правового регулирования квотирования рабочих мест / С. А. Пузыревский // Вопросы трудового права. — 2006. — № 6.

Старовойтова Л. И. Занятость населения и ее регулирование / Л. И. Старовойтова. — М., 2001.

Т е м а 6

ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, СТОРОНЫ, СОДЕРЖАНИЕ И ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ПЛАН

1. Понятие, значение и виды трудовых договоров.
2. Стороны и содержание трудового договора.
3. Юридические гарантии при заключении трудового договора.
4. Общий порядок заключения трудового договора.
5. Испытание при приеме на работу.

Методические указания

Изучение данной темы следует начать с анализа ст. 56 ТК РФ, в которой дается легальное определение трудового договора.

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

Из данного понятия в научной и учебной литературе по трудовому праву выделяют основные элементы (признаки), позволяющие отличить трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда: договора подряда (ст. 702 ГК РФ); договора на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технических работ (ст. 769 ГК РФ); договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ); договора поручения

(ст. 971 ГК РФ). К таким элементам (признакам) относятся: 1) по трудовому договору работник берет на себя обязанность выполнять работу по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, т. е. выполнять работу по определенной трудовой функции, определенной соглашением сторон; 2) заключив трудовой договор, работник обязуется выполнять работу с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Подчинение работника внутреннему трудовому распорядку предполагает выполнение работником в процессе труда приказов (распоряжений) работодателя (его правомочных представителей) и соблюдение работником установленного режима рабочего времени независимо от наличия или отсутствия работы. При нарушении этих обязанностей работник может быть привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности; 3) заключение трудового договора возлагает на работодателя обязанность обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Гражданско-правовые договоры лишены перечисленных элементов (признаков). Так, в отличие от трудового договора, все гражданско-правовые договоры, заключаются не для выполнения определенной трудовой функции, а для выполнения определенной работы, целью которой является достижение ее конкретного конечного результата. Например, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнять по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. При выполнении опытно-конструкторских работ исполнитель обязуется разработать образец нового изделия, а заказчик обязуется принять работу и оплатить.

В отличие от трудового договора, по которому работник обязуется подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, предполагают свободу воли исполнителя. Он самостоятельно определяет режим работы, способы выполнения задания заказчика и т.п.

Лица, работающие по гражданско-правовому договору, выполняют, как правило, работу из своих материалов, своими силами и средствами, оплата их труда производится по окончании работы за ее конечный результат.

В связи с тем, что в правоприменительной практике нередко очень трудно отличить трудовой договор от гражданско-правового, необходимо руководствоваться правовым положением, закрепленным в ч. 4 ст. 11 ТК РФ, согласно которому в том случае, когда будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые договоры могут быть классифицированы по следующим признакам: сроку действия; их специфическому содержанию; форме; порядку заключения.

В зависимости от срока действия трудовые договоры подразделяются на договоры, заключаемые на неопределенный срок и на определенный срок, но не более пяти лет. Наиболее распространенными являются трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Такие договоры заключаются на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы; на время выполнения сезонных работ; для строительства какого-либо объекта и в других случаях, перечень которых указан в ст. 59 ТК РФ. Для того чтобы более детально разобраться с порядком заключения срочного трудового договора, студенту следует детально изучить содержание ст. 58 ТК РФ, обратить особое внимание на дополнительные гарантии, обеспечивающие защиту работников от неправомерного заключения с ними срочного трудового договора.

Особенности заключения отдельных видов трудовых договоров регламентируются в разделе 12 ТК РФ. Студенту целесообразно ознакомиться с содержанием этого раздела.

Значение трудового договора заключается в следующем: во-первых, он является основной формой реализации свободы труда, включая право на труд для каждого, кто желает трудиться, зарабатывая на жизнь своим трудом; во-вторых, трудовой договор является важнейшей юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет возможность работодателю осуществить подбор необходимых ему работников с учетом его собственных интересов и потребностей; в-третьих, он является основным юридическим фактом для возникновения трудового правоотношения.

Приступая к изучению второго вопроса, студенту необходимо ознакомиться с содержанием ст. 20 ТК РФ, в которой дается характеристика правового положения сторон трудовых отношений. В соответствии с содержанием данной статьи, а также ч. 2 ст. 56 ТК РФ сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Следует уяснить, с какого возраста физическое лицо может заключать трудовой договор, имеются ли какие-либо возрастные ограничения для заключения трудового договора. Очень важно разобраться с понятием «работодатель». В соответствии со ст. 20 ТК РФ работодателем является физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Однако в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателей может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 4 ст. 20 ТК РФ).

Анализируя содержание трудового договора, следует уяснить, что оно в соответствии со ст. 57 ТК РФ, состоит из трех частей.

Первая часть включает сведения, характеризующие работника и работодателя: фамилия, имя, отчество работника; наименование документа, удостоверяющего личность работника и название органа, выдавшего этот документ; почтовый адрес, по которому зарегистрирован работник и другие необходимые сведения. Сведения о работодателе включают полное его наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму, место нахождения и почтовый адрес организации, идентификационный номер налогоплательщика (ИНН), а также сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор (например, фамилия, имя, отчество директора, генерального директора или другого лица, уполномоченного представлять работодателя), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (учредительные документы юридического лица, локальный нормативный акт, должностная инструкция, доверенность и т.п.). В трудовом договоре также указываются место и дата его заключения. Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, в трудовом договоре должны быть указаны его фамилия, полное имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность, сведения о самих этих документах (наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дата его выдачи), а также домашний адрес (почтовый) работодателя — физического лица.

Вторая часть включает в себя обязательные для заключения трудового договора условия, перечисленные в ч. 2 ст. 57 ТК РФ. Рассмат-

ривая обязательные условия, изучающему необходимо иметь в виду, что эти условия должны быть обязательно включены в содержание трудового договора. Однако если они при заключении трудового договора по каким-либо причинам не были включены в содержание, то это не означает, что трудовой договор является незаключенным. В таком случае он должен быть дополнен недостающими сведениями, которые необходимо внести в текст трудового договора, если имеется такая возможность, либо оформить в виде дополнительного приложения к трудовому договору. Невключение в текст трудового договора обязательных условий является нарушением действующего трудового законодательства.

Третья часть предусматривает включение в содержание трудового договора дополнительных условий, которые устанавливаются сторонами по своему усмотрению. К дополнительным условиям предъ-является общее правило, в соответствии с которым они не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Рассматривая вопрос о заключении трудового договора, следует особое внимание уделить усвоению юридических гарантий, которые устанавливаются законодательством как для всех работников, так и для отдельных категорий.

Так, в соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Как вытекает из содержания ч. 2 данной статьи, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств физического лица, поступающего на работу (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом). Под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие у него определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по специальности в данной отрасли экономики). При этом важно иметь в виду, что в случаях, прямо предусмотренных в федеральных законах работодатель вправе отказать в заключении трудового договора. Например, лицам, которым в соответствии со ст. 47 УК РФ запрещено занимать определенные должности или

заниматься определенной деятельностью в течение определенного срока, гражданам, претендующим на должность преподавателей, которым выполнение данной работы запрещено приговором суда, по медицинским показаниям и в других случаях.

На граждан, желающих заключить трудовой договор, в полном объеме распространяются юридические гарантии защиты от дискриминации, закрепленные в ст. 3 ТК РФ. Запрещение дискриминации при заключении трудового договора направлено на то, чтобы все физические лица имели равные возможности в реализации своих способностей к труду.

Необходимо уяснить, что, устанавливая юридические гарантии при заключении трудового договора для работников, законодательство в то же время не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность, принимать кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение работников) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом.

Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему физическому лицу конкретную причину отказа, ссылаясь именно на деловые качества желающего поступить на работу. По требованию обратившегося лица причина отказа в заключении трудового договора должна быть изложена работодателем в письменной форме. Считаая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любое физическое лицо, претендующее на заключение трудового договора, вправе обжаловать его в суде.

Рассматривая вопрос о порядке заключения трудового договора, прежде всего необходимо разобраться с такими важными правовыми элементами, как: вступление трудового договора в силу; возраст, с которого допускается заключение трудового договора; перечень документов, предъявляемых при его заключении; порядок его оформления, а также процедура оформления приема на работу. Особое внимание следует уделить изучению нормативных правовых актов, регламентирующих порядок ведения и хранения трудовых книжек.

В связи с тем, что работодатель в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе может с согласия работника установить ему испытание, изучающему необходимо детально изучить содержание ст. 70 ТК РФ, которая регламентирует процедуру прохождения испытания. Следует уяснить, для каких работников при приеме на работу испытание не устанавливается, какая максимальная продолжительность испытательного срока, какие периоды вре-

мени в срок испытания не засчитываются. Важно обратить внимание на порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительных результатах испытания.

Задачи

1. В юридическую консультацию обратился инспектор отдела кадров фирмы «Заря» Склад, который просил ответить на следующие вопросы:

- что понимается в трудовом праве под трудовым договором?
- в чем отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров?
- кто может выступать в качестве сторон трудового договора?
- что является содержанием трудового договора?
- какие условия трудового договора являются обязательными?
- какие условия трудового договора могут быть предусмотрены сторонами трудового договора?
- в каком порядке могут быть изменены условия трудового договора?
- что следует понимать под трудовой функцией?
- что понимается под профессией, специальностью, квалификацией, должностью?
- какие условия трудового договора являются недействительными?

Дайте письменный ответ от имени юридической консультации.

2. Директор стадиона «Труд» заключил с бригадиром Ширяевым договор, по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле и трибуны. Работа длилась три месяца. По окончании работы Ширяев потребовал оплатить всем членам бригады сверхурочную работу. Директор стадиона отказался сделать это, ссылаясь на то, что между ними был заключен договор подряда, фамилии членов бригады в договоре не указаны и на работу они оформлены не были.

Какова правовая природа договора между директором стадиона и бригадой Ширяева? Правомерны ли требования работников об оплате сверхурочной работы? Что понимается под трудовым договором? Кто и в каком порядке может разрешить возникший спор?

3. Для установки куполов на храме была приглашена бригада монтажников-высотников в количестве семи человек. Трудовые книжки на работников заведены не были, приказ о зачислении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось за каждый установлен-

ный купол. Через шесть месяцев работа была окончена, и монтажники потребовали выплатить им компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.

Правомерны ли требования монтажников? Кто является сторонами договора в данном случае? Является ли договор трудовым? Как следует разрешить спор?

4. Заведующий автопарком университета Бирюков пригласил трех каменщиков для выполнения временной работы по кладке гаражей. После завершения работы каменщиков уволили в связи с истечением срока договора. Считая, что их уволили незаконно, каменщики обратились с исками в суд о восстановлении на работе и выплате им выходного пособия.

Охарактеризуйте правильность действий Бирюкова. Правомерны ли требования каменщиков? Как следует поступить суду?

5. Ключников, имеющий на праве собственности машину КамАЗ, заключил с потребительским кооперативом договор, поименованный как договор подряда, по которому принимал на себя обязательства по перевозке грузов для нужд кооператива в течение восьми месяцев в свободное от основной работы время. Оплата производилась ежемесячно в зависимости от расстояния и объема доставленного груза. По окончании срока действия договора Ключников потребовал выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерны ли требования Ключникова? Какой договор был заключен между Ключниковым и потребительским кооперативом? Где и как следует разрешить спор?

6. Яшин принят на работу в фирму «Лотос» инженером по обслуживанию компьютерной техники. Проработав 6 месяцев, он обратился к директору с просьбой предоставить ему ежегодный отпуск, но получил отказ, который директор мотивировала тем, что Яшин принят на работу по договору подряда, а в таких случаях ежегодный отпуск не полагается. Не согласившись с доводами директора, Яшин обратился с заявлением в КТС.

Какой договор, по вашему мнению, заключен между Яшиным и фирмой «Лотос»? В чем отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом? Как следует решить спор КТС?

7. Говоров работал заместителем генерального директора — директором по экономике фирмы «Связьстрой». По трудовому договору его заработная плата состояла из постоянных выплат и 1,5 % чистой прибыли фирмы. Ссылаясь на то, что ему не выплачивается доля

чистой прибыли, Говоров обратился в КТС с заявлением о взыскании с фирмы 1,5 % ее чистой прибыли за все время его работы.

Правомерны ли требования Говорова? Кем и в каком порядке определяется содержание трудового договора? Каков порядок изменения содержания трудового договора? Какое решение следует принять КТС?

8. Принимая на работу водителей автобусов, директор муниципальной организации АТП-4 в приказах о зачислении, с согласия поступающих, оговаривал, что после прохождения дополнительного обучения по профессии водителя работник обязан отработать три года. В случае увольнения по собственному желанию до истечения трех лет он должен возместить суммы, затраченные организацией на его обучение. Работникам, проработавшим в АТП свыше шести лет, автобусы, на которых они работали, передаются в личную собственность.

Соответствуют ли такие условия трудового договора действующему трудовому законодательству? В каких случаях условия договоров о труде признаются недействительными?

9. Производственный кооператив «Маяк» направил на учебу в монтажный техникум члена кооператива Жигулина, заключил с ним договор, согласно которому кооператив выплачивает стипендию в повышенном размере, а Жигулин обязуется по окончании учебного заведения отработать в кооперативе не менее трех лет. В прошлом году Жигулин отчислен из техникума за неуспеваемость и систематическое нарушение учебной дисциплины. В кооператив он не вернулся. Расходы, понесенные кооперативом на учебу, вернуть отказался, ссылаясь на то, что по условиям договора в кооператив он обязался вернуться и работать по окончании техникума, а он его не окончил.

Правомерны ли действия правления кооператива и Жигулина? Подлежат ли взысканию с Жигулина понесенные кооперативом расходы? Соответствуют ли указанные условия договора действующему законодательству?

10. Костров заключил трудовой договор с организацией, выпускающей автомобили, по которому обязался выполнять определенную договором трудовую функцию, а организация по истечении двух лет работы Кострова гарантировала ему приобретение автомобиля собственного производства. Через три года, т. е. по истечении срока, указанного в трудовом договоре, Костров уволился с работы, однако организация свои обязательства по договору с Костровым в час-

ти приобретения им автомобиля не выполнила. Костров обратился в суд с иском к организации о выполнении обязательства по предоставлению автомобиля.

Какие условия трудового договора являются обязательными? Какие дополнительные условия могут включаться в содержание трудового договора? Правомерны ли требования Кострова? Как следует поступить суду?

11. Сивкова работала продавцом овощей в мелкорозничной торговле. Поскольку заработная плата ее зависела от выручки, она часто работала по полторы смены, привлекая к труду своих мать (пенсионерку) и дочь, учащуюся 7-го класса.

Допускается ли такая работа действующим законодательством? Что является содержанием трудового договора? Кто может выступать в качестве сторон трудового договора?

12. В государственную инспекцию труда обратились за юридической консультацией работницы Андреещева и Гущина. Они просили ответить на следующие вопросы:

- в каких случаях заключается срочный трудовой договор?
- при наличии каких обстоятельств срочный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок?
- каков порядок заключения срочного трудового договора на время выполнения временных и сезонных работ?
- с кем и каким образом заключается срочный трудовой договор для работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях?
- каков порядок заключения срочного трудового договора для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника?
- каков порядок заключения срочного трудового договора с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ?
- в каких других случаях, кроме указанных в ст. 59 ТК, заключаются срочные трудовые договоры?

Дайте письменный ответ от имени правовой инспекции труда.

13. Коровину предложили работу в должности руководителя организации «Новая жизнь». Перед тем, как дать свое согласие, он решил выяснить для себя следующие вопросы:

- может ли он заключить срочный трудовой договор?
- имеет ли право работодатель принимать его на работу с испытательным сроком?

— что будет с его трудовыми правоотношениями при смене собственника?

— может ли он работать по совместительству?

— будет ли он нести материальную ответственность при причинении прямого ущерба имуществу работодателя? Если да, то в каком размере и при наличии каких оснований?

— полагаются ли ему какие-либо компенсации при досрочном расторжении трудового договора?

— как будет производиться оплата его труда?

— будет ли он нести ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы?

Дайте письменные ответы на поставленные Коровиным вопросы.

14. Беспалов, Долгов и Ткачёв работали на кирпичном заводе по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Так как условия работы их не удовлетворяли, они подали заявление с просьбой заключить с ними срочный трудовой договор до конца календарного года. Однако директор завода, рассмотрев их заявления, в просьбе отказал, предложив им отработать по три дня, после чего уволиться по собственному желанию.

В каких случаях действующим трудовым законодательством предусмотрено заключение срочных трудовых договоров? Правомерны ли требования работников и действия директора завода?

15. Любимов, начальник отдела кадров ликероводочного завода, ушел на пенсию. Поскольку работодатель хотел найти ему достойного преемника, знающего работу с кадрами и притом не употребляющего спиртного, было решено взять предложившего свои услуги Кузовкова для начала на полгода. Этот срок и был указан в договоре и приказе о приеме на работу. По истечении шести месяцев Кузовков был уволен, а начальником отдела кадров назначен Матвеев.

Правильно ли поступил работодатель? Каковы особенности заключения срочных трудовых договоров?

16. На время отпусков в связи с рождением ребенка у врача Перцевой на ее место была принята врач Булавина. При оформлении договора между начальником отдела кадров и юристконсультантом, только что закончившим юридический факультет, возникли разногласия. Первый предлагал сделать в договоре и приказе такую запись: «Принять Булавину на должность врача на время отпусков Перцевой в связи с рождением ребенка». Второй просил указать, что она принята по срочному трудовому договору. В итоге было принято предложение юристконсульта. Через два месяца Перцева возвратилась на

работу, в связи с чем Булавина была уволена по ст. 79 ТК. Считая, что ее уволили неправильно, Булавина обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Правильно ли был оформлен трудовой договор с Булавиной? Какие существуют процедуры заключения срочного трудового договора? В каких случаях заключаются срочные трудовые договоры? Каков порядок расторжения срочного трудового договора? Как следует поступить суду?

17. Горина, работавшая в организации в должности кассира магазина по срочному трудовому договору, заключенному на один год, в период действия договора приказом от 12 апреля была уволена с работы по собственному желанию. Считая увольнение незаконным, Горина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. При этом она ссылаясь на то, что заявление об увольнении по собственному желанию написала под давлением администрации.

Правомерны ли требования Гориной? Каков порядок расторжения срочного трудового договора по инициативе работника? Какие действуют общие правила расторжения срочного трудового договора? Как следует поступить суду?

18. Дубова работала ведущим товароведом в ассоциации по производству и торговле лесными и строительными материалами. Приказом от 10 февраля она была уволена в связи с истечением срока договора. Считая увольнение незаконным, Дубова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В обосновании своего требования она указала, что приказом от 9 сентября прошлого года в связи с реорганизацией областной коммерческой фирмы «Стройматериалы» и областной ассоциации по производству и торговле лесными и строительными материалами была принята в ассоциацию по переводу на должность ведущего товароведа. 22 апреля она была вынуждена заключить трудовой договор сроком на один год.

Правомерны ли требования Дубовой? В каких случаях не может заключаться срочный трудовой договор? Как следует поступить суду?

19. В связи с болезнью грузчика Зайцева на его место был принят Кроликов. После окончания работы, продолжавшейся с 4 мая по 10 июля, он был уволен без предупреждения. Считая, что его уволили незаконно, Кроликов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и потребовал в тройном размере оплатить сверхурочную работу (40 часов) и работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также выплатить отпускные.

Правомерны ли требования Кроликова? Какова особенность правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев? Как следует поступить суду?

20. Гарбузова была принята на работу в фирму «Атлант» продавцом на период летних отпусков с 10 мая. По приказу она временно переведена с 19 мая старшим продавцом на период прохождения курсов повышения квалификации выполнявшей эту работу Давыдовой. Затем Гарбузову уволили с 10 октября как временно принятую. Считая увольнение неправильным на том основании, что ко времени увольнения она проработала у ответчика более двух месяцев и потому не была временным работником, Гарбузова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Она также просила оплатить ей вынужденный прогул и возместить моральный ущерб.

Какое решение должен вынести районный суд? Какими нормативными актами следует руководствоваться ему в данном случае?

21. Китаева, имея квалификацию научного сотрудника и преподавателя вуза, работала учителем математики в старших классах гимназии. Директор гимназии вменила ей в обязанность ведение математики в 4-м классе в связи с болезнью преподавателя Щербатых. Однако Китаева отказалась вести занятия по математике в 4-м классе. За отказ ей был объявлен выговор.

Правомерны ли отказ Китаевой и действия работодателя? В каких случаях запрещается требование от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором?

22. Заварыкина принята на работу младшей медицинской сестрой в кардиологическое отделение областной больницы. В связи с болезнью младшей медицинской сестры урологического отделения Самошкиной главный врач предложил ей выполнять обязанности последней. Однако Заварыкина отказалась от предложенной ей работы. Приказом главного врача за такой отказ Заварыкиной был объявлен выговор, и она была лишена премии за квартал. Считая действия главного врача незаконными, Заварыкина обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа главного врача.

Правомерны ли действия главного врача? В каких случаях работодатель имеет право требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором? Как следует поступить КТС?

23. Врач-терапевт Кротов, перенесший заболевание туберкулезом, обратился по поводу приема на работу в городскую поликлинику. Однако ему было отказано в заключении трудового договора со

ссылкой за заботу о его здоровье. Считая, что ему отказали в приеме на работу незаконно, он обратился в суд с иском, в котором просил обязать работодателя принять его на работу, указав, что в поликлинике имеются вакантные должности врача-терапевта.

Как следует поступить суду?

24. Кудрявцев обратился по поводу трудоустройства на работу в качестве помощника машиниста электровоза 15 марта. В этот же день ему было выдано направление на медицинское освидетельствование по профессии, а через два — на прохождение медицинского освидетельствования в качестве слесаря подвижного состава. Когда Кудрявцев прошел оба медицинских освидетельствования, то с ним был заключен трудовой договор о приеме на работу в качестве слесаря по ремонту оборудования. Ему было объяснено, что в последующем он будет переведен на работу в качестве помощника машиниста электровоза, после прохождения соответствующего квалификационного испытания. Через шесть месяцев после начала работы он обратился по поводу реализации ранее достигнутого устного соглашения. Но работодатель отказал ему в приеме на работу в качестве помощника машиниста электровоза. Кудрявцев обратился в суд с иском, в котором просил обязать работодателя заключить с ним трудовой договор в качестве помощника машиниста электровоза.

Как следует поступить суду?

25. Пасенкова работала в организации «Воронежлифт» лифтером-оператором на диспетчерском пункте № 6. Одновременно она являлась профсоюзным организатором работников пункта. В связи с организационными мероприятиями диспетчерский пункт был ликвидирован и всем работникам предложено написать заявление о переходе на центральный диспетчерский пункт. Пасенкова подала такое заявление вместе с остальными работниками, но работодатель отказался принять от нее заявление, заявив, что она не подходит для будущей работы по своим деловым качествам. Пасенкова обратилась в суд с иском, в котором просила обязать работодателя принять ее на работу в центральный диспетчерский пункт. В обоснование иска она указала, что должностные лица намеренно ущемляют ее права в связи с активной профсоюзной работой, а отказ в приеме на работу является незаконным и дискриминационным, нарушающим правовые нормы, содержащиеся в ст. 64 ТК РФ.

Как следует поступить суду?

26. В результате аварии вышел из строя энергоблок. Начальник цеха в связи с тем, что никого из электриков на рабочем месте не

было, предложил инженеру-электрику Сочнову произвести ремонт энергоблока. Сочнов отказался от этой работы, мотивируя отказ тем, что он инженер-электрик, а не электромонтер и ремонт электрощитов не входит в его обязанности. Директор завода объявил Сочнову выговор. Сочнов обратился с жалобой в КТС и, ссылаясь на норму трудового права, запрещающую требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, потребовал отмены взыскания.

Обоснован ли отказ Сочнова? Какое решение вынесет КТС?

27. При поступлении Комендантова на работу в качестве мастера между ним и руководителем организации была достигнута договоренность, что он выйдет на работу 30 декабря, но в связи с подготовкой к встрече Нового года Комендантов сделать этого не смог. Вышел он на работу только 8 января, когда закончились рождественские праздники, однако не был допущен к работе. Считая действия руководителя организации незаконными, Комендантов обратился в суд с иском о приеме на работу.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок вступления трудового договора в силу? Как следует разрешить спор?

28. 25 апреля в отдел кадров организации «Салют» обратились электрик Леонов и токарь Чичуга с просьбой принять их на работу. В договорах было указано, что они должны приступить к работе 30 апреля. Фактически Леонов приступил к работе с 26 апреля по просьбе начальника цеха, а Чичуга начал работать с 10 мая, после окончания майских праздников, в связи с тем, что он уезжал в деревню к родителям.

С какого момента вступает в силу трудовой договор? С какого момента заключен трудовой договор с Леоновым? Заключен ли трудовой договор с Чичугой? Какими нормативными правовыми актами регулируется порядок вступления в силу трудового договора?

29. Турбин, работавший программистом в фирме «Формоза», уволился по собственному желанию. Трудовую книжку, несмотря на неоднократные обращения, он получил только через два месяца после увольнения. Считая действия работодателя незаконными, Турбин обратился с иском в суд, в котором просил выплатить ему заработную плату за время задержки выдачи трудовой книжки.

Правомерны ли требования Турбина? Каков порядок выдачи трудовой книжки и копий документов, связанных с работой? Какова процедура выдачи трудовой книжки при увольнении работника?

Можно ли подтвердить выдачу трудовой книжки свидетельскими показаниями? За какой период выплачивается заработная плата в случае задержки выдачи трудовой книжки? С какого момента работник считается уволенным при задержании трудовой книжки?

30. Аслаханов женился в возрасте 14 лет. Чтобы обеспечить необходимым семью, он пришел устраиваться на работу в качестве разносчика телеграмм. Руководитель почтового отделения, не возражая против его приема на работу, попросил Аслаханова, чтобы один из его родителей дал согласие на заключение трудового договора. Считая действия руководителя почтового отделения неправомерными, он обратился за разъяснением к государственному инспектору труда.

Правомерны ли требования руководителя почтового отделения? С какого возраста допускается заключение трудового договора? Какой ответ даст Аслаханову государственный инспектор труда?

31. При заключении трудового договора с электриком Роговым ему была предложена работа в порядке совмещения в качестве слесаря-ремонтника с соответствующей доплатой за это. Свое предложение руководитель организации обосновал тем, что ранее Рогов работал таким образом в другой организации. Рогов отказался от заключения такого договора, сославшись на то, что состояние здоровья в настоящее время не позволяет выполнять обязанности по двум профессиям. Вследствие этого, ему было отказано в заключении трудового договора.

Правомерны ли действия руководителя организации? В каких случаях работодатель имеет право отказать в приеме на работу? Каким образом Рогов может защитить свои права?

32. Лисова обратилась в суд с требованием к организации и ее директору Кротову о признании необоснованным отказа в приеме на работу и возмещении морального вреда. Она сослалась на то, что по устному приглашению Кротова, работавшего в тот период главным инженером, в прошлом году переехала из Чеченской республики на постоянное место жительства в данный город, так как ей было обещано трудоустройство. На момент предъявления иска в суд в организации были вакантные должности, соответствующие ее квалификации, однако Кротов отказал ей в приеме на работу.

Правомерны ли действия директора Кротова? Какие гарантии установлены при заключении трудового договора? Как следует поступить суду?

33. При приеме на работу в организацию, находящуюся на территории РФ, Алиев представил паспорт гражданина Азербайджана,

но с отметкой о регистрации в г. Воронеже. Однако в заключении трудового договора ему было отказано. Расценивая такой отказ как дискриминацию по признаку национальности, Алиев обратился за разъяснением в юридическую консультацию.

Дайте разъяснение от имени юридической консультации.

34. В организацию «Химпродукты» по поводу трудоустройства обратилась Неверова. Однако в отделе кадров ей заявили, что в связи с тем, что у них вредное производство, они не принимают на работу женщин. Полагая, что в отделе кадров ей дали неправильное разъяснение, Неверова обратилась за консультацией к правовому инспектору.

Допускается ли действующим законодательством установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора? Дайте Неверовой консультацию от имени правового инспектора.

35. Приказом руководителя организации «Воронеждор» от 15 апреля инженер-строитель Втулкин был принят на работу в порядке перевода. Однако в связи с отказом от заключения срочного трудового договора приказ о его приеме на работу отменен 17 мая. На основании предписания государственной инспекции труда работодатель 19 июня отменил приказ от 17 мая и аннулировал приказ от 15 апреля. Считая действия работодателя неправомерными, Втулкин обратился в суд с иском, в котором просил суд обязать работодателя заключить с ним трудовой договор.

Как следует поступить суду?

36. Ателье «Ромашка», занимающееся изготовлением головных уборов, дало объявление о том, что ему требуется продавец готовой продукции. Поступило три заявления: от Сомовой, уволенной из магазина по сокращению штата, Окуневой, работающей учителем физики в средней школе, и кандидата химических наук Щукина, безработного. Последний и был принят на работу. Сомова и Окунева, считая действия работодателя незаконными, обратились с иском в суд, в котором указывали, что они пользуются преимущественным правом при поступлении на работу, поскольку имеют малолетних детей.

Законны ли действия работодателя? Допускает ли действующее трудовое законодательство преимущества и ограничения при приеме на работу? В каких случаях работодатель имеет право отказать в приеме на работу? Как следует поступить суду?

37. Экономист Нефедов и бухгалтер Рябцев в октябре были призваны в Вооруженные Силы РФ. Нефедов — как лейтенант запаса, а Рябцев — в качестве солдата. Пробыв в армии один год, они были

уволены в запас по состоянию здоровья. Возвратясь домой, Нефедов и Рябцев обратились в отдел кадров организации, где работали до призыва, с просьбой взять их на прежние должности, однако в удовлетворении их просьбы им было отказано в связи с отсутствием вакантных мест. Считая, что им неправильно отказали в восстановлении на работе, Нефедов и Рябцев обратились за разъяснением в государственную правовую инспекцию труда.

Дайте письменный ответ инспекции.

38. Головин, заведующий кафе-баром «Норд», которое входит в состав фирмы «Клен», пригласил на работу в качестве бармена Коряпаева. Поскольку прием на работу осуществляет генеральный директор фирмы «Клен», то два экземпляра трудового договора были переданы в отдел кадров фирмы. Однако приказ о приеме на работу Коряпаева не был издан, и через две недели после начала работы ему предложили уволиться, объяснив, что генеральный директор не считает возможным доверять ему исполнение обязанностей, связанных с материальными ценностями, поскольку он ранее был судим за корыстные преступления. Не согласившись с действиями генерального директора, Коряпаев обратился за защитой своих прав в суд.

Как следует поступить суду? В каких случаях и в каких организациях допускаются ограничения при приеме на материально ответственные должности? Какова процедура отказа в заключении трудового договора? Кому запрещается отказывать в заключении трудового договора?

39. При приеме Елютиной на работу в библиотеку директор, узнав, что она одинокая мать, воспитывает ребенка-инвалида с детства в возрасте до 16 лет, отказал ей в заключении трудового договора. Считая действия директора незаконными, Елютина обратилась в суд с иском о приеме на работу.

Правомерны ли требования Елютиной? Как следует поступить суду?

40. В организацию «Стел» обратились с заявлением о приеме на работу: инженер-конструктор первой категории Ланевский; демобилизованный из Вооруженных Сил РФ Полтавцев; окончивший юридический факультет по договору с данной организацией Токарев; подросток в возрасте 15 лет Скворцов и бывший предприниматель Сериков.

Какие документы должны представить названные лица при поступлении на работу? Какие обязательные и дополнительные документы предъявляются при заключении трудового договора? Кто

заполняет трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования?

41. Уволенный из Вооруженных Сил РФ повар Кудряшов пришел устраиваться по объявлению на работу в кафе «Регата». Директор кафе потребовал представить ему следующие справки: о семейном положении; о наличии жилой площади; о состоянии здоровья, а также же характеристику с места службы.

Какие документы необходимо представлять поступающим на работу при заключении трудового договора? Какие документы представляются в отдельных случаях? Правомерны ли действия директора кафе?

42. Шохов по профессии слесарь-наладчик. По объявлению пришел устраиваться на завод, но получил отказ из-за отсутствия трудовой книжки, которую он потерял после увольнения с предыдущего места работы.

Обоснован ли отказ? Как следует поступить в этом случае Шохову? Каков порядок выдачи дубликата трудовой книжки?

43. Ознакомившись с документами поступившего на работу крановщика Тибунова, начальник отдела кадров организации «Воронеждом» сказал, что необходимо предоставить производственную характеристику с предыдущего места работы. Без этого прием не состоится. На прежнем месте работы у Тибунова были постоянные конфликты с директором на производственной почве, поэтому рассчитывать на получение положительной характеристики он не мог.

Прав ли начальник отдела кадров? В каких случаях необходимо предоставить характеристику при поступлении на работу?

44. Впервые принятая на работу инспектором отдела кадров Тупикина обратилась с заявлением в юридическую консультацию облсовпрофа, в котором просила дать разъяснение по следующим вопросам:

— какими нормативными правовыми актами регулируется порядок ведения и хранения трудовых книжек?

— на кого заполняются трудовые книжки?

— какие сведения заносятся в трудовую книжку?

— каков порядок заполнения трудовой книжки при увольнении работника?

— вносятся ли в трудовую книжку сведения о совместительстве и совмещении?

— каким образом исправляются записи в трудовой книжке?

— каков порядок выдачи дубликата трудовой книжки и его заполнения?

Дайте письменный ответ от имени юридической консультации облсвопрофа.

45. В федеральную инспекцию труда поступило письмо от начальника отдела кадров Акопяна, в котором он просил дать разъяснения по следующим вопросам:

— как оформляется прием на работу иностранных граждан и лиц без гражданства?

— как оформляется трудовая книжка на указанных выше лиц?

— как следует поступать в том случае, если работник представляет ему несколько трудовых книжек или их дубликатов?

— должна ли в трудовой книжке фиксироваться работа по совместительству?

— должны ли выдаваться трудовые книжки студентам и учащимся дневных отделений высших и средних специальных учебных заведений в случае их поступления на работу?

— каков порядок выдачи дубликата трудовой книжки, если она утеряна по вине работника отдела кадров?

— могут ли нотариусы, занимающиеся частной практикой, вести трудовые книжки на лиц, работающих у них по трудовому договору?

— какая дата увольнения должна быть указана в трудовой книжке в том случае, когда ее выдача задержана по вине работодателя?

Дайте письменные разъяснения от имени федеральной инспекции труда.

46. Студент дневного отделения юридического факультета Колмаков летом два месяца работал в фирме «Фемида». Через полгода, узнав от своих старших товарищей, что такая работа включается в трудовой стаж, он обратился в фирму с заявлением о выдаче ему трудовой книжки с соответствующей записью.

Какие общие правила ведения трудовых книжек установлены действующим законодательством? Правомерны ли требования Колмакова?

47. Слесарь-сантехник Похмелкин, уволенный с работы 15 июня за нарушение трудовой дисциплины, потерял трудовую книжку. Через три недели после увольнения он обратился по прежнему месту работы по поводу получения дубликата трудовой книжки, но в отделе кадров ему заявили, что он должен был обратиться с этой проблемой к ним немедленно, а не через три недели. Теперь он должен оформлять новую трудовую книжку по новому месту работы.

Правомерны ли действия работников отдела кадров? Каков порядок выдачи дубликата трудовой книжки? Как разрешить возникший спор?

48. Гаршина работала распространителем газет в организации «Издательские услуги». 14 мая уволилась по собственному желанию. На следующий день ее муж получил причитающуюся ей заработную плату, а трудовую книжку получить отказался. Через восемь месяцев после увольнения Гаршина обратилась в суд с иском о взыскании заработной платы за все время задержки выдачи трудовой книжки. В своем заявлении она указала, что имеет ребенка в возрасте до трех лет, а работодатель не направлял ей уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой.

Правомерны ли требования Гаршиной? Каков порядок выдачи трудовой книжки? Как следует поступить суду?

49. При поступлении на работу в организацию «Зевс» Клепицкий предъявил вместо трудовой книжки, которую он потерял, справку с последнего места работы. Через два года его уволили за появление на работе в состоянии наркотического опьянения. В день увольнения он попросил выдать ему трудовую книжку, однако начальник отдела кадров заявил ему, что поскольку он был принят по справке, то трудовая книжка на него не велась. Через три месяца Клепицкий обратился в суд с иском о взыскании среднего заработка за время задержки трудовой книжки.

Каковы правила ведения и хранения трудовых книжек? Какие сведения вносятся в трудовую книжку? Правомерны ли действия начальника отдела кадров? Подлежит ли удовлетворению иск Клепицкого?

50. Горохов работал в организации «Электромонтаж» в качестве технического руководителя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. 15 июня он подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию и после истечения двухнедельного срока предупреждения прекратил работу. Однако в день увольнения инспектор отдела кадров Липова отказалась выдать ему на руки трудовую книжку, заявив, что она ее отправила по почте. Горохов получил трудовую книжку только 1 марта следующего года с записью о его увольнении с 30 июня прошлого года, с формулировкой «за совершение по месту работы хищения чужого имущества». Горохов, считая действия работодателя незаконными, обратился в суд с иском об изменении даты и формулировки причины увольнения, взыскания платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Допущены ли работодателем какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Каков порядок ведения и выдачи трудовых книжек? Как следует поступить суду?

51. Заведующая канцелярией фирмы «Пегас» Крайкина по совместительству работала инспектором отдела кадров в организации «Свет». В связи с увольнением с основной работы она потребовала сделать ей запись в трудовой книжке о работе по совместительству, но получила отказ. Начальник отдела кадров Колянчикова заявила, что поскольку она работала по совместительству в другой организации, пусть там ей и делают соответствующую запись.

Правомерны ли требования Крайкиной и действия Колянчиковой? Какими нормативными правовыми актами регулируются вопросы, связанные с ведением трудовых книжек?

52. Инженер Рахматов, избранный в состав КТС от работников, обратился в юридический отдел организации за разъяснением по следующим вопросам:

- в какой форме заключается трудовой договор?
- как быть в том случае, если стороны трудового договора надлежащим образом его не оформили?
- допускает ли действующее трудовое законодательство заключение трудового договора по согласованию с соответствующими лицами или органами, не являющимися его сторонами?
- кто имеет право издавать приказ о приеме на работу?
- действителен ли приказ о приеме на работу в том случае, если работник с его содержанием ознакомлен позднее трех дней?
- каков порядок ознакомления с приказом работника, находящегося в другой местности?
- с какими нормативными актами обязан ознакомить работодатель работников при приеме на работу?

Дайте разъяснение от имени юридического отдела.

53. Кириченко обратился в суд с иском к организации «ЛТД» о внесении в трудовую книжку записей о приеме на работу в качестве главного специалиста, об увольнении по сокращению штата, о взыскании заработной платы по день вынесения судом решения и двухмесячного выходного пособия по сокращению штата. В ходе судебного заседания было установлено, что истец имел пропуск для входа в здание, занимаемое ответчиком, выполнял конкретную работу, дважды получал заработную плату. Однако в штатном расписании отсутствовала должность главного специалиста. Трудовой договор с Кириченко не был заключен.

Оцените правомерность действий работодателя. Каков порядок оформления приема на работу? В какой форме заключается трудовой договор? Подлежат ли удовлетворению требования Кириченко?

54. Курников принят на работу без надлежащего оформления трудового договора. Через два месяца после начала работы его вызвали в отдел кадров и предложили надлежащим образом оформить трудовой договор в письменной форме. Однако Курников отказался это сделать, мотивируя тем, что ему договор в письменной форме не нужен.

Правомерен ли отказ Курникова? Как следует поступить работодателю? Обязательно ли заключение трудового договора в письменной форме? Можно ли Курникова уволить с работы по инициативе работодателя, в связи с отказом от заключения договора в письменной форме?

55. Токарь Демин 20 ноября обратился в организацию «Металлист» с просьбой о приеме на работу. Начальник механического цеха, без ведома отдела кадров, разрешил ему приступить к работе в тот же день. В приказе о приеме на работу от 27 ноября говорилось о зачислении Демина на работу с 28 ноября. Бухгалтерия отказала токарю в оплате за время с 20 ноября, ссылаясь на приказ.

Права ли бухгалтерия? Какова процедура оформления трудового договора? В какой форме заключается трудовой договор?

56. Супруги Алхимовы обратились в районный суд с иском к Бобровскому племенному конезаводу о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В обосновании предъявленного требования истцы указали, что в октябре они были допущены директором конезавода к работе в качестве скотников, до начала работы сдали в отдел кадров заявления с просьбой о приеме на работу и резолюцией бригадира, не возражавшего против их оформления скотниками, а также трудовые книжки, с ними был проведен инструктаж по технике безопасности. Обязанности скотников они выполняли до 6 января; им выплачивалась заработная плата. Однако после того как Алхимова предъявила в отдел кадров медицинское заключение о том, что нуждается в переводе на легкую работу в связи с беременностью, директор отстранил обоих супругов от выполнения трудовых обязанностей, сославшись на отсутствие письменных договоров и приказа о приеме на работу.

Как следует решить дело суду? Как следует понимать фактическое допущение работника к работе?

57. Начальник цеха Рындин пригласил с ведома руководителя организации электрика Свиткова для выполнения временной работы

по ремонту электрооборудования. Когда ремонт был закончен, бухгалтерия отказалась оплатить электрику выполненную работу, потому что начальник цеха не пользуется правом приема и увольнения работников и по штату цеха должность электрика не предусмотрена. Свитков предъявил в суд иск о приеме его на работу и взыскании заработной платы за выполненную работу.

Правомерны ли требования Свиткова? В какой форме заключается трудовой договор? Заключен ли в данном случае между Свитковым и организацией трудовой договор? Кто пользуется правом приема и увольнения работников? Как следует поступить суду?

58. Сошина была принята на работу по трудовому договору рабочей кухни, но фактически выполняла обязанности повара. Считая, что с ней неправильно заключен трудовой договор, она обратилась за разъяснением к государственному инспектору труда.

Каков порядок оформления приема на работу? Как должен поступить инспектор труда?

59. Вязовой при приеме на работу мойщицей посуды в кафе «Лагуна» было предложено пройти медицинское освидетельствование. Однако она это сделать отказалась, заявив, что ей уже 60 лет, и работодатель не вправе заставлять ее проходить предварительное медицинское освидетельствование. В связи с отказом пройти указанное освидетельствование, Вязовой было отказано в приеме на работу. Считая, что ей неправильно отказали в заключении трудового договора, Вязова обратилась в суд с иском о приеме на работу.

Дайте правовую оценку действий Вязовой и работодателя. В каких случаях лица, поступающие на работу, подлежат обязательно предварительному медицинскому освидетельствованию? Какими нормативными актами регулируются соответствующие процедуры прохождения медицинских осмотров?

60. Петров был принят на работу бухгалтером с месячным испытательным сроком. За день до его истечения работодатель предложил продлить испытание до двух месяцев. Бухгалтер согласился. Через 11 дней он был уволен как не выдержавший испытание. Петров обратился в суд с иском об изменении формулировки увольнения на увольнение по состоянию здоровья и выплате ему выходного пособия.

Правомерны ли действия работодателя? Какова процедура установления испытательного срока? Кому при приеме на работу не устанавливается испытание? Какие периоды времени не засчитываются в срок испытания? Обоснованы ли требования Петрова?

61. Тихонов был принят заместителем директора филиала с шестимесячным испытательным сроком, отработал пять месяцев и заболел. В период болезни был издан приказ об увольнении его с работы как не выдержавшего испытания.

Правомерно ли увольнение Тихонова? Кем и как устанавливается срок испытания? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Тихонов?

62. Ерошкин был принят на работу главным инженером с месячным испытательным сроком. Перед истечением этого срока, чувствуя, что у него не все получается, он попросил генерального директора продлить испытание еще на месяц. Его просьба была удовлетворена. В последний день продленного испытательного срока Ерошкин был уволен как не выдержавший испытания.

Правомерно ли увольнение Ерошкина? Кто может продлить срок испытания? Можно ли продлить срок испытания по соглашению сторон?

63. В связи с расширением производства директор фабрики принял на работу экономиста, мастера, шофера, машинистку и дворника. В приказе о зачислении на работу экономисту был установлен испытательный срок три месяца, дворнику — месяц, а остальным — два месяца.

Правильно ли установлен испытательный срок? В каких случаях испытательный срок не устанавливается?

64. Приказом руководителя организации «Воронеждор» от 15 апреля инженер-строитель Втулкин принят на работу в порядке перевода с испытательным сроком два месяца. В связи с тем, что у него не все получалось по новому месту работы, ему было предложено заключить срочный трудовой договор. После отказа Втулкина это сделать руководитель организации своим приказом от 17 мая отменил ранее изданный приказ о приеме его на работу.

Считая действия руководителя организации неправомерными, Втулкин обратился в суд с исковым заявлением. В нем он просил суд обязать работодателя заключить с ним трудовой договор на неопределенный срок.

Как следует поступить суду?

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы отличительные признаки трудового договора от гражданско-правовых договоров?
2. Каков порядок вступления трудового договора в силу?

3. Какие гарантии установлены действующим законодательством при заключении трудового договора?
4. Каков порядок оформления приема на работу?
5. Каковы правила установления испытания при приеме на работу?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965 г.) // ВВС СССР. — 1969. — № 25. — Ст. 232.

Об основополагающих принципах и правах в сфере труда : декларация МОТ // РГ. — 1998. — 16 дек.

О принудительном или обязательном труде : конвенция МОТ № 29 (1930 г.) // ВВС СССР. — 1956. — № 13. — Ст. 279.

Об упразднении принудительного труда : конвенция МОТ № 105 (1957 г.) // СЗ РФ. — 2001. — № 50. — Ст. 4649.

О дискриминации в области труда и занятий : конвенция МОТ № 111 (1961 г.) // ВВС СССР. — 1961. — № 44. — Ст. 448.

О регулировании вопросов труда : конвенция МОТ № 150 (1978 г.) // СЗ РФ. — 2001. — № 50. — Ст. 4651.

О минимальном возрасте для приема на работу : конвенция МОТ № 138 (1991) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями : конвенция МОТ № 156 // СЗ РФ. — 2004. — № 32. — Ст. 3284.

О косвенном принуждении к труду : рекомендация МОТ № 35 // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О регламентации принудительного труда : рекомендация МОТ № 36 // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

ГК РФ (ст. 702, 703, 711, 769, 774, 779, 781, 971, 972, 977) // СЗ РФ. — 1996. — № 5. — Ст. 410; 2007. — № 1. — Ст. 39 (отдельные изд. последних лет).

УК РФ (ст. 136, 140, 143). — М., 2009. Отдельные издания последних лет.

О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации : закон РФ от 25 июня 1993 г. // ВВС РФ. — 1993. — № 32. — Ст. 1227; СЗ РФ. — 2008. — № 52. — Ст. 6236.

О государственной тайне : закон РФ от 21 июля 1993 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 41. — Ст. 8220— 8235; 2004. — № 35. — Ст. 3607.

О коммерческой тайне : ФЗ от 29 июля 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 32. — Ст. 3283; 2006. — № 52. — Ст. 5497.

О развитии малого и среднего предпринимательства : ФЗ от 24 июля 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 31. — Ст. 4006; 2008. — № 52. — Ст. 3616.

Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне : указ Президента РФ от 30 ноября 1995 г. // СЗ РФ. — 1995. — № 49. — Ст. 4775.

Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера : указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 10. — Ст. 1127.

Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне : постановление Правительства РФ от 28 октября 1995 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 43. — Ст. 4987.

О перечне медицинских противопоказаний и перечне должностей, на которые распространяются данные противопоказания, а также о требованиях о проведении медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии: постановление Правительства РФ от 1 марта 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 10. — Ст. 1176.

О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, а также работающим в условиях повышенной опасности : постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 39. — Ст. 3796.

Об утверждении Перечня объектов и организаций, в которых иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу : постановление Правительства РФ от 11 октября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 41. — Ст. 3936.

Об утверждении Списка заболеваний, препятствующих работе в представительстве Российской Федерации за границей : постановление Правительства РФ от 10 апреля 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 15. — Ст. 1373.

О трудовых книжках : постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 16. — Ст. 1539; 2008. — № 21. — Ст. 2456.

Об утверждении Положения о порядке проведения обязательных, предварительных при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте : приказ МПС РФ от 29 марта 1999 г. // БНА РФ. — 1999. — № 18—19.

Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры : постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 8.

О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств : письмо Минздрава РФ от 21 августа 2003 г. // БНА РФ 2004. № 7.

Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек : постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. // БМТ РФ. 2003. № 11.

Об утверждении перечня вредных и(или) опасных производственных факторов и работ при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования, и порядка проведения этих осмотров (обследований) : приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 10.

Специальная литература

1. *Клокова Н. В.* Как не допустить ошибки в оформлении трудовых отношений / Н. В. Клокова // ТП. — 2008. — № 7/8.

2. *Петров А. Я.* Трудовой договор — институт современного российского трудового права и его совершенствование / А. Я. Петров // ТП. — 2008. — № 1.

3. *Полянина А. А.* Нюансы испытательного срока / А. А. Полянина // ТП. — 2008. — № 3.

Т е м а 7

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ПЛАН

1. Понятие и виды переводов на другую работу.
2. Общие правила переводов на другую работу.
3. Временные переводы на другую работу.
4. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора.
5. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.
6. Отстранение от работы.

Методические указания

В соответствии со ст. 60 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Однако стороны по взаимному согласию вправе изменять условия трудового договора, включая и трудовую функцию. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В целях характеристики действий сторон, направленных на изменение определенных сторонами условий трудового договора законодатель использует следующие понятия: «перевод на другую работу»; «перемещение»; «изменение определенных сторонами условий трудового договора». Усвоение этих правовых понятий имеет важнейшее значение для правильного применения соответствующих правовых норм.

Изучающему прежде всего необходимо понять, что под переводом на другую работу законодатель понимает: 1) постоянное или времен-

ное изменение трудовой функции работника; 2) постоянное или временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре; 3) одновременное изменение трудовой функции и структурного подразделения, которое было оговорено в трудовом договоре. При этом работник продолжает работать у того же работодателя; 4) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем, т.е. в таком случае у работника сохраняются его трудовая функция и структурное подразделение, но меняется место нахождения работодателя.

Изменение других условий, определенных трудовым договором (например, оплаты труда, режима работы и т.п.), не является переводом на другую работу.

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Переводы на другую работу можно классифицировать по различным критериям: в зависимости от срока перевода они подразделяются на временные и постоянные; по месту — переводы у того же работодателя, к другому работодателю, в той же местности и переводы в другую местность; в зависимости от того, по чьей инициативе осуществляется перевод, по инициативе работника, работодателя и соглашению сторон; по обязательности — обязательные для работника и работодателя.

От перевода работника на другую работу следует отличать его перемещение у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом агрегате или механизме. То есть перемещение имеет место в том случае, если у работника сохраняется его трудовая функция, а конкретное структурное подразделение не было оговорено в трудовом договоре. То есть перемещение имеет место в том случае, если при заключении трудового договора не были оговорены конкретное рабочее место (агрегат, механизм) или структурное подразделение. Если же конкретное рабочее место или структурное подразделение были указаны в трудовом договоре, т.е. составляют его обязательное условие, то при их изменении будет иметь место перевод на другую работу. Под структурным подразделением следует понимать филиалы, представительства, отделы, цеха, участки и т.п.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора имеет место в том случае, если оно вызывается изменениями организационного или технологического характера, т. е. объективными причинами, происходящими в сфере организации труда. Перечень этих причин указан в ч. 1 ст. 74 ТК РФ. В таком случае у работника могут изменяться рабочее место и другие условия трудового договора, но обязательно должна сохраняться его трудовая функция.

Очень важно разобраться с общими правилами переводов на другую работу. К ним, в частности, относятся: 1) получено письменное согласие работника (такое согласие не требуется только при переводе в исключительных случаях, указанных в ч. 2 и 3 ст. 72² ТК РФ); 2) согласие работника выражено добровольно, без давления со стороны работодателя; 3) имеется приказ (расторжение) работодателя о переводе на другую работу; 4) приказ (распоряжение) доведен до сведения работника; 5) учтено состояние здоровья работника; 6) учтены дополнительные гарантии, установленные для отдельных категорий работников (женщин, инвалидов и т.п.); и др.

Следует особое внимание уделить основаниям и правилам перевода работников на другую временную работу. Такой перевод допускается как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника. Он может быть осуществлен также по соглашению сторон. Важно уяснить, что временный перевод по соглашению сторон допускается по любому основанию, закон не устанавливает каких-либо ограничений. По общему правилу он не должен превышать одного года, но если он осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (например, женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком), то срок такого перевода может быть больше одного года. Он зависит от времени выхода на работу замещаемого работника.

Нужно детально разобраться с отличительными признаками временного перевода на другую работу от исполнения работником по поручению работодателя обязанностей временно отсутствующего работника наряду с работой, обусловленной трудовым договором (временного заместительства).

Необходимо тщательно изучить правила временных переводов на другую работу при наличии исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (катастрофы, производственной аварии, несчастного случая, наводнения, землетрясения и т.п.) и в случае простоя. Для этого следует ознакомиться с содержанием ст. 72² ТК РФ.

Важно также усвоить правила перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, обратив особое внимание на условия и сроки такого перевода в зависимости от категории работников. Такой перевод допускается на другую постоянную или временную работу при наличии следующих условий: а) перевод необходим в соответствии с медицинским заключением; б) медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; в) у работодателя имеется соответствующая работа и она не противопоказана работнику по состоянию здоровья; г) работник дал письменное согласие на перевод на другую работу.

Рассматривая вопрос об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, следует обратить внимание на отличительные признаки «перевода на другую работу» от «изменения определенных сторонами условий трудового договора». К таким признакам относятся: 1) при переводе на другую работу могут быть изменены любые условия трудового договора, вплоть до самой трудовой функции, изменение условий трудового договора допускается в отношении всех условий, за исключением трудовой функции; 2) перевод на другую работу может осуществляться как по инициативе работодателя, так и работника. Изменение же условий трудового договора, определенных его сторонами, возможно только по инициативе работодателя; 3) перевод на другую работу возможен по любым основаниям, а изменение условий трудового договора, определенных его сторонами, возможно по инициативе работодателя лишь при наличии объективных причин; 4) для перевода на другую работу, по общему правилу, требуется согласие работника, а для осуществления изменения условий трудового договора такое согласие не требуется.

Своеобразной формой приостановления действия трудового договора является отстранение работника от выполнения им трудовых обязанностей. Отстранение от работы производится путем недопущения работника к исполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и нормативными правовыми актами, по основаниям, закрепленным в действующем законодательстве.

Изучающему необходимо усвоить, что отстранение от работы работника допускается только при наличии оснований, предусмотренных в ст. 76 ТК РФ, а также указанных в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ. Следует также разобраться

с различными процедурами отстранения (по инициативе работодателя, по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), а также сроками отстранения от работы.

Задачи

1. В связи с реорганизацией фирмы «Процессор» перед работодателем возникло множество проблем, связанных с переводом работников. Он обратился в юридический отдел за разъяснением по следующим вопросам:

— в чем отличие перевода от перемещения на другую работу?

— какие необходимо соблюдать общие правила перевода на другую работу?

— установлены ли какие-либо дополнительные юридические гарантии при переводе на другую работу для отдельных категорий работников?

— в каких случаях и по чьей инициативе допускается временный перевод на другую работу?

— каковы правила перевода на другую постоянную работу по состоянию здоровья?

— каков порядок перевода на другую постоянную работу в другую организацию вследствие реорганизации?

— можно ли с помощью локальных нормативных актов устанавливать специальные правила перевода на другую работу внутри организации?

— в каких случаях допускается перевод на другую работу для предотвращения увольнения работника?

— какова процедура перевода на другую работу в другую местность?

— можно ли работников, отказавшихся от перевода на другую работу, привлекать к дисциплинарной ответственности?

Дайте письменное разъяснение от имени юридического отдела.

2. Токарь шестого разряда Малыхин из-за отсутствия соответствующей работы постоянно используется на токарных работах 5-го, 4-го и 3-го разрядов. Полагая, что работодатель нарушает условия трудового договора и переводит его по своему усмотрению на другую работу, Малыхин обратился с заявлением в КТС, в котором просил обязать работодателя предоставлять ему работу по 6-му разряду.

Правомерны ли требования Малыхина? Что понимается в трудовом законодательстве под переводом на другую работу? Являет-

ся ли переводом на другую работу систематическое использование работника исключительно на работе, тарифицируемой по более низкому разряду, чем тот, который ему присвоен? Как следует поступить КТС?

3. Инженер-конструктор Пахомов был переведен из одного отдела в другой в той же организации. Наименование должности у него сохранилось. Однако Пахомов не согласился с переводом, ссылаясь на то, что прежняя работа соответствовала его специальности, а новая не соответствует, и обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Правомерны ли действия работодателя? Какие условия должны учитываться при переводе на другую работу? Является ли переводом на другую работу перемещение работника с должности одного наименования на другую? Можно ли считать переводом на другую работу изменение наименования должности? Считается ли переводом на другую работу возложение обязанностей отсутствующего работника на другого работника без освобождения его от основной работы? Как следует поступить суду?

4. С Волковым заключен трудовой договор о работе в организации в качестве старшего инженера. После двух лет работы на него, с его согласия, возложили трудовые обязанности заместителя главного механика, которые он выполнял в течение четырех лет, после чего освободили от этой работы и без его согласия назначили инженером. Должность заместителя главного механика занял другой работник. Считая, что работодатель поступил с ним неправильно и перевел его на нижеоплачиваемую работу, Волков обратился в суд с иском о восстановлении его в должности заместителя главного механика.

Правомерно ли требование Волкова? Как следует поступить суду?

5. Ильин поступил на работу в организацию в качестве инженера отдела главного технолога. Через два года он был направлен в отдел главного механика на ту же должность. Ильин обжаловал приказ работодателя, указав в заявлении, что он письменного согласия на перевод не давал. Работодатель, мотивируя свои действия, объяснил, что, во-первых, перевод Ильина вызван исключительным обстоятельством, которое выражается в том, что отдел главного механика не справляется с поставленным перед ним заданием, связанным с работой на экспорт, а во-вторых, это даже не перевод на другую работу, а перемещение из одного отдела в другой, в той же должности и по той же специальности, с тем же окладом.

Что понимается под переводом на другую работу? Чем перевод

отличается от перемещения на другое рабочее место? Какой орган должен разрешить данный спор? Как следует поступить ему?

6. Бражников был принят на работу в ПМК-5 АО «Спецгазстрой» на участок № 4 в качестве машиниста крана-трубоукладчика, а затем, с его согласия, переведен на такую же работу на участок № 5. Затем Бражников был переведен на работу на участок № 3 без его согласия. Считая действия работодателя незаконными, Бражников на работу не вышел, в связи с чем был уволен за прогул без уважительных причин. Бражников предъявил иск в суд о восстановлении на работе.

Каков порядок перевода и перемещения на другую постоянную работу? Чем отличается перевод на другую работу от перемещения? Правомерны ли требования Бражникова? Как следует поступить суду?

7. Шаповалов работал барменом в кафе «Виктория». В связи с его закрытием приказом работодателя он был переведен барменом во вновь открывшееся кафе «Твин Пикс» того же работодателя. От перевода Шаповалов отказался, на работу не вышел и в результате был уволен за прогул без уважительных причин. Считая увольнение незаконным, Шаповалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерны ли действия работодателя? Как следует поступить суду?

8. Голева предъявила в суд иск о восстановлении на работе. В судебном заседании было установлено, что истица на протяжении 10 лет работала мастером в парикмахерском салоне «Элегия», расположенном в центре города, недалеко от места жительства и детского сада, в котором находился ее ребенок. Приказом по муниципальному предприятию Голева переведена в салон «Локоп», который находился далеко от ее дома, и на дорогу в один конец нужно было затрачивать более часа, в связи с чем она не могла своевременно приводить в детский сад и забирать ребенка. Поскольку Голева к работе по новому месту не приступила, то была уволена за прогул без уважительных причин.

Как следует поступить суду?

9. Приемщик-контролер организации «Химзавод» Старынин был направлен на строительство Дома культуры завода. Проработав на стройке, которую проводило СМУ треста № 3, один день, Старынин перестал выходить на работу и был уволен за прогул. Считая увольнение незаконным, Старынин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

Обосновано ли увольнение? В каких случаях работодатель имеет

право переводить работника на другую работу без его согласия? Как следует поступить суду?

10. Понарина была принята на работу старшим лаборантом исторического факультета университета, но более пяти лет работала секретарем вечернего отделения этого же факультета. Впоследствии Понарина отказалась выполнять обязанности старшего лаборанта, что ректор оценил как нарушение трудовой дисциплины, поскольку по договору она принята на должность старшего лаборанта и заработную плату получала по этой должности. Приказом ректора ей объявлено дисциплинарное взыскание, и она переведена на должность секретаря вечернего отделения.

Правомерны ли действия ректора? Что понимается под трудовой функцией? Какое решение следует принять правовому инспектору, к которому обратилась Понарина за защитой своих трудовых прав?

11. Огнева работала статистом в деканате географического факультета. В связи с неполной загруженностью рабочего времени по основной работе в январе прошлого года на нее была возложена обязанность размножения документов на ксероксе, а в декабре — обслуживания факса. В январе этого года Огнева прекратила выполнять работу на ксероксе и факсе, мотивируя это тем, что она не давала ранее согласия на такую работу. За отказ от выполнения указанной работы на Огневу налагались дисциплинарные взыскания, а впоследствии ее уволили за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин. Огнева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда.

Как следует поступить суду?

12. Приказом работодателя слесарь 4-го разряда Климов переведен из механического в энергоцех по той же специальности и квалификации. Климов от перевода отказался, мотивируя это тем, что он поступил на работу в механический цех и переводить его без согласия в энергоцех работодатель не вправе. За отказ от перевода Климову был объявлен выговор.

Дайте правовую оценку действиям Климова и работодателя. Каков порядок изменения обязательных условий трудового договора?

13. Селюк поступил на Якутскую автобазу механиком, а через год был переведен шофером машины КАМАЗ. В январе его направили в командировку на автомашине «Мерседес». 1 марта шофер вернулся

в г. Якутск. Приказом от 12 марта ему была предоставлена машина другой марки. Селюк отказался от ее получения и обратился в суд с требованием восстановить его на работе на машине «Мерседес» и взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, а также возместить моральный ущерб.

Что понимается под переводом и изменением условий трудового договора в действующем трудовом законодательстве? Как следует поступить суду?

14. Бавыкина отработала 6 месяцев в частной фирме в должности главного бухгалтера и как внутренний совмеситель — в должности технического администратора. В конце 6-го месяца ей предложили покинуть должность главного бухгалтера и перейти на должность технического администратора. Она подала заявление об увольнении с должности главного бухгалтера и переводе на основное место в качестве технического администратора и предоставлении ей очередного отпуска по ранее выполняемой работе в должности главного бухгалтера. Но работодатель в предоставлении отпуска ей отказал.

Правомерны ли действия работодателя? Куда может обратиться за защитой своих трудовых прав Бавыкина?

15. Криулина работала в ветеринарно-бактериологической лаборатории санитаркой. При приеме на работу ей в обязанность вменили уборку помещений лаборатории. В связи с увольнением работников, присматривающих за подопытными животными, эту работу поручили Криулиной, но она отказалась ее выполнять, за что ей был объявлен выговор, а затем она была уволена за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

Правомерны ли действия работодателя? В чем отличие перевода от перемещения на другое рабочее место? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе и взыскании материального и морального ущерба обратилась Криулина?

16. Колягинова работала в медсанчасти медицинской сестрой и выполняла обязанности процедурной сестры туберкулезного отделения. Приказом главного врача ее переместили на работу в качестве медицинской сестры корпуса. Считая действия главного врача противоречащими трудовому законодательству, Колягинова отказалась выполнять приказ и обратилась за защитой своих прав в КТС.

Как следует поступить КТС? Что в судебной практике понимается под переводом на другую работу?

17. Плотник отдела капитального строительства Бояков по производственной необходимости был переведен штукатуром сроком на

два месяца. Поскольку Бояков от перевода отказался и на работу не вышел, то был уволен за прогул без уважительных причин.

Правомерны ли действия работодателя? Каковы правила перевода на другую работу при наличии исключительных обстоятельств? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Бояков?

18. Для ликвидации последствий аварии приказом работодателя токарь 5-го разряда Коновалов переведен на две недели на разные работы. Однако он отказался выполнить приказ. За это ему объявили выговор и опять предложили приступить к новой работе. После вторичного отказа последовало увольнение за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

Имел ли работодатель право уволить Коновалова? Какова по этому вопросу позиция Верховного Суда РФ?

19. Строительное управление № 3 организации «Нефтеюганскгазстрой» было присоединено к строительному управлению № 5 той же организации. Плотник Сяглов, работавший в строительном управлении № 3, не захотел работать в управлении № 5, к работе не приступил и был уволен за прогул. Он предъявил в суд иск об изменении формулировки причины увольнения на увольнение по сокращению штата.

Правомерны ли действия работодателя? Как следует поступить суду? Как решается вопрос с действием трудовых правоотношений при смене собственника и реорганизации организации?

20. Пожидаева работала заведующей детским садом. Приказом генерального директора организации «ТМП» она была переведена воспитателем в детский комбинат ясли-сад, образованный в результате объединения детского сада с детскими яслями. Считая перевод неправильным, Пожидаева обратилась в суд с иском о восстановлении в прежней должности. В обосновании своих требований она указала, что с обязанностями заведующей детским садом справлялась успешно и перевод на другую работу произведен без ее согласия.

Допущены ли генеральным директором какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Какое решение следует принять суду?

21. В связи с аварией на принадлежащей организации «Гормолзавод» автоматической линии и ее ремонтом работникам Казьмину и Яркину, обслуживающим эту линию, была предложена работа в качестве грузчиков. Однако они отказались, на работу грузчиками не вышли, но от работы, обусловленной при приеме на работу в трудо-

вом договоре, не отказывались. Приказом директора они уволены за прогул без уважительных причин.

Правомерны ли перевод и увольнение Казьмина и Яркина? При наличии каких условий отказ от выхода на работу в связи с переводом считается прогулом? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на прежней работе обратились уволенные?

22. В связи с ремонтом парового котла, вышедшего из строя, слесаря-ремонтники Конюхов и Мещерин были переведены на один месяц в ремонтную бригаду. Проработав на ремонте полтора месяца, они отказались вернуться на прежнюю работу и потребовали, чтобы их оставили на новом месте работы.

Правомерны ли требования работников? Какие правила регулируют порядок перевода на другую работу по производственной необходимости? Как оплачивается труд работников в таком случае?

23. Адонин, получивший травму на работе, по рекомендации медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) был переведен на другую нижеоплачиваемую работу с 1 октября. Заключение МСЭК о частичной утрате им профессиональной трудоспособности было дано 15 сентября. Ущерб, нанесенный Адонину в связи с переводом на нижеоплачиваемую работу, начали взыскивать с 1 октября. Не согласившись с таким переводом, Адонин обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

На основании чего осуществляется перевод работников на другую работу по состоянию здоровья? Какова процедура перевода по данному основанию? Правомерны ли действия работодателя? Как следует поступить суду?

24. Главный бухгалтер коммерческой организации Кленов, заболев туберкулезом, длительное время находился на лечении. На его место в порядке перевода из другого города был приглашен Буков. После этого Кленова приказами работодателя перевели: сначала на должность заместителя главного бухгалтера, а через полгода — бухгалтером той же бухгалтерии. Когда Кленов вышел на работу, то отказался выполнять обязанности бухгалтера. В связи с его отказом от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья он был уволен по п. 8 ст. 77 ТК. Считая действия работодателя незаконными, Кленов обратился в суд с иском о восстановлении на работе в прежней должности главного бухгалтера.

Дайте правовую оценку действиям работодателя. Какова процедура перевода на другую работу по состоянию здоровья? Как следует решить дело суду?

25. Замараева, работающая телятницей в сельскохозяйственном кооперативе «Горные выселки», представила в отдел кадров справку о наличии беременности и попросила перевести ее на более легкую работу. В отделе кадров от нее потребовали специальное медицинское заключение о необходимости ее перевода. Когда Замараева представила такое заключение, председатель кооператива объявил ей, что в связи с отсутствием более легкой работы в кооперативе ее не могут перевести на другую работу.

Правомерны ли действия председателя кооператива? Какова процедура перевода на более легкую работу беременных женщин? Куда следует обратиться Замаревой за защитой своих трудовых прав?

26. Захарова в течение десяти лет работала в областном статистическом управлении в должности заведующей сектором. После перенесенной травмы позвоночника она, по согласованию с руководителем организации, стала работать во вторую смену. Через полгода между Захаровой и руководителем организации возник трудовой спор из-за перевода ее на работу из второй в первую смену. Захарова, не выполнив распоряжения руководителя организации о работе в первую смену, продолжала выходить во вторую смену. В связи с этим на нее были наложены три дисциплинарных взыскания, а затем она была уволена за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин. Считая действия руководителя организации незаконными, Захарова обратилась в суд с иском о признании ее перевода в первую смену незаконным и восстановлении ее на работе.

Дайте правовую оценку действиям руководителя организации и Захаровой. Как следует поступить суду?

27. Слесарь 5-го разряда Вихров приказом директора был переведен из механического цеха в сборочный на слесарные работы, тарифицированные по 4-му разряду, в связи с сокращением в механическом цехе объема работ. Вихров от перевода отказался и просил дать ему работу слесаря 5-го разряда. По прошествии двух недель, в течение которых подходящей работы не подыскали, Вихрова уволили по собственному желанию. Через неделю Вихров обратился в суд с просьбой о восстановлении его на прежней работе и оплате времени вынужденного прогула.

Каков порядок изменения обязательных условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда? Как следует поступить суду?

28. Электрик литейного цеха Корнев приказом работодателя был переведен в механический цех, но с сохранением его специальности. Считая, что при таком переводе он лишился ряда льгот, предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, премии и т.п.), Корнев обратился в суд с заявлением о восстановлении на прежней работе.

В чем разница между переводом на другую работу и перемещением на другое рабочее место? Что понимается под изменением условий трудового договора? Как следует поступить суду?

29. Макеева работала уборщицей на продовольственном складе гостиницы «Брно». При приеме ее на работу было оговорено, что месячную норму рабочих часов она будет отрабатывать через день. Через год приказом директора гостиницы Макеева переведена на материально-технический склад с иным режимом труда — с восьмичасовым рабочим днем ежедневно. В связи с отказом от перевода Макеева уволена с работы. Не согласившись с увольнением, Макеева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда.

Законно ли увольнение Макеевой? Что понимается под изменением условий трудового договора? Как следует поступить суду?

30. Голохвост, работающий помощником машиниста экскаватора, в течение трех дней не выходил на работу по вновь установленному графику. Приказом работодателя он был уволен за прогул без уважительных причин. Считая действия работодателя неправомерными, Голохвост обратился в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указал, что в трудовом договоре, который заключен с ним при поступлении на работу, было указано, что он будет работать только в одну смену, а ему предложили работать по двухсменному графику. Для работы по такому графику необходимо его согласие, но он его не давал.

Как следует поступить суду? Какова процедура изменения обязательных условий трудового договора?

31. Постановлением главы муниципального округа от 9 июня в устав районной больницы внесено изменение, в соответствии с которым из штатного расписания исключено структурное подразделение «Стоматологическая поликлиника». Приказом главного врача от 28 июня о предстоящем изменении были предупреждены работники поликлиники, а приказом от 29 августа они все были уволены по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Правомерно ли увольнение работников? Какова процедура увольнения работников по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда?

32. В связи с банкротством фирмы «Криста» и сменой собственника приказом нового работодателя были уволены руководитель организации Шарунов, главный бухгалтер филиала Сапрыкина и руководитель одного из филиалов Санников. Заместитель руководителя Рыжов в связи с отказом от продолжения работы с новым хозяином уволен по п. 6 ст. 77 ТК.

Правомерны ли увольнения? Какова процедура прекращения трудовых отношений при смене собственника? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратились уволенные работники?

33. Седых, работавший слесарем на электростанции, в связи с отказом пройти медицинский осмотр был отстранен от работы. Считая действия работодателя незаконными, Седых обратился в суд с иском.

Как следует поступить суду? Какова процедура отстранения от работы по инициативе работодателя? В каких случаях работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника?

34. В связи с отказом надеть положенную по технике безопасности спецодежду (валенки и ватник) грузчик организации «Холод» Умнов распоряжением начальника морозильного цеха отстранен от выполнения трудовых обязанностей. Считая действия начальника цеха неправильными, Умнов обратился за разъяснениями в юридический отдел.

Дайте письменное разъяснение от имени юридического отдела.

35. Боева, работавшая в торговой фирме инженером отдела поставок и закупок, приказом директора отстранена от занимаемой должности до окончания следствия и переведена на должность весовщика погрузочно-разгрузочного участка. Приказ был мотивирован ссылкой на представление следователя. Боева предъявила иск в суд о восстановлении в прежней должности.

Каков порядок отстранения от занимаемой должности? Дайте правовую оценку действиям директора фирмы. Как следует поступить суду?

36. Помощник районного прокурора обнаружил в сборочном цехе организации «Воронежавиазавод» грубые нарушения правил техники безопасности и отстранил от должности начальника цеха, по-

требовав от генерального директора его увольнения. Директор отказался выполнить требование прокурора и указал, что тот не знает действующего законодательства.

Охарактеризуйте действия сторон. Кто и в каком порядке может отстранить работника от работы? В каких случаях работники в обязательном порядке не допускаются к работе?

Вопросы для самоконтроля

1. Что понимается под переводом на другую работу?
2. При наличии каких обстоятельств допускается временный перевод на другую работу без согласия работника?
3. Чем отличается перевод на другую временную работу от временного замещения?
4. На какой срок допускаются временные переводы на другую работу?
5. В каких случаях работодатель вправе отстранить работника от работы по своей инициативе?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения : ФЗ от 30 марта 1999 г. // СЗ РФ. — 1999. — № 14. — Ст. 1650; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

О приватизации государственного и муниципального имущества : ФЗ от 21 декабря 2001 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 4. — Ст. 251; 2008. — № 24. — Ст. 2797.

О несостоятельности и банкротстве : ФЗ от 26 октября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 43. — Ст. 4190; 2008. — № 49. — Ст. 5748.

О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) : указ Президента РФ от 2 июня 1992 г. // СААП РФ. — 1992. — № 1. — Ст. 4.

Об аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований и спасателей : постановление Правительства РФ от 22 ноября 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 48. — Ст. 5561; 2008. — № 18. — Ст. 1938.

Положение о проведении конкурса на замещение должности руководителя Федерального государственного унитарного предприятия // СЗ РФ. — 2000. — № 13. — Ст. 1373; 2001. — № 31. — Ст. 3288.

Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда : приказ Минздравсоцразвития от 31 августа 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 1.

Об особенностях направления работников в служебные командировки : постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 42. — Ст. 4821.

Специальная литература

1. Голованова Е. А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Е. А. Голованова. — М., 1986.
2. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г. С. Гончарова. — Харьков, 1982.
3. Передерин С. В. Трудовое право : права, обязанности, ответственность / С. В. Передерин. — Воронеж, 2009.
4. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В. Н. Скобелкин. — М., 1987.
5. Циндяйкина Е. П. Перевод в трудовом праве / Е. П. Циндяйкина. — М., 2003.

Т е м а 8

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ПЛАН

1. Общие основания прекращения трудового договора.
2. Расторжение срочного трудового договора.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
5. Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
6. Участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
8. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
9. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Методические указания

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ. Их можно условно разделить на четыре группы в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной для прекращения трудового договора: 1) по взаимному волеизъявлению сторон (ст. 78 ТК РФ); 2) по инициативе одной из сторон трудового договора — работника или работодателя, включая перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход его на выборную должность (ст. 72¹, 80, 81 ТК РФ); 3) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 79, 83, 84 ТК РФ); 4) по обстоятельствам, связанным с отказом работника по тем или иным причинам от продолжения трудовых отношений (ст. 72¹, 73, 74, 75 ТК РФ). Следует иметь в виду, что перечень осно-

ваний прекращения трудового договора, указанный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. ТК и другими ФЗ предусматриваются иные основания, которые применяются к отдельным категориям работников (членам коллегиальных исполнительных органов организации, руководителям федеральных государственных унитарных предприятий).

Важно обратить внимание на особенности прекращения срочного трудового договора. Такой договор прекращает свое действие, если: 1) завершена работа, для выполнения которой заключается срочный трудовой договор; 2) вышел на работу работник, на время исполнения обязанностей которого принимался увольняемый работник; 3) закончился сезон (определенный период), на который заключался срочный трудовой договор. При этом нужно помнить, что ст. 58 ТК РФ предусматривает особые правовые положения в отношении действия срочного трудового договора.

Студенту необходимо детально разобраться с процедурой расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Важно уяснить, что такое увольнение может производиться только на основании письменного заявления работника, написанного добровольно без давления со стороны работодателя или его правомочных представителей. В этой связи следует разобраться со сроками подачи заявления работником об увольнении, порядком его отзыва.

Приступая к изучению вопроса о расторжении трудового договора по инициативе работодателя, изучающему, прежде всего, необходимо ознакомиться с содержанием ст. 81 ТК РФ, детально проанализировать каждую отдельную процедуру расторжения трудового договора, применительно к конкретному основанию, указанному в этой статье. Следует обратить внимание на участие выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по отдельным основаниям. Особенно тщательно нужно проанализировать юридические гарантии, которые предусмотрены действующим законодательством, для отдельных категорий работников (беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетних, лиц, участвующих в переговорах и других).

Очень важно ознакомиться с судебной практикой по вопросам расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 83 ТК РФ предусматривает перечень оснований расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от

воли сторон. К ним, в частности, относятся: призыв работника на военную службу; неизбрание на должность; осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы; дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и др. Для того чтобы более детально разобраться с порядком прекращения трудового договора по основаниям, указанным в данной статье, студенту необходимо ознакомиться с рядом федеральных законов, которые в определенной степени регламентируют процедуры прекращения трудового договора, возникающие в связи с конкретными действиями государственных органов или наступлением определенных событий, например, смертью работника или работодателя.

Приступая к изучению оснований прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК правил заключения трудового договора, изучающему необходимо тщательно проанализировать содержание ст. 84 ТК РФ, обратив внимание на то, что она не содержит исчерпывающего перечня оснований прекращения трудового договора.

Важно обратить внимание на особенности прекращения трудового договора по отдельным основаниям и на гарантии, которые ТК устанавливает при прекращении трудового договора, по обстоятельствам, закрепленным в указанной выше статье. Так же, как и при изучении вопроса о прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, необходимо ознакомиться с отдельными федеральными законами и судебной практикой.

Завершая изучение данной темы, студенту необходимо последовательно разобраться с процедурой оформления прекращения трудового договора. С этой целью ему необходимо детально изучить содержание ст. 84¹ ТК РФ. В данной статье сосредоточены правила оформления прекращения трудового договора. Следует уяснить, что днем прекращения трудового договора по любому основанию, указанному в ст. 77 ТК РФ, является последний день работы работника. Исключение составляют случаи, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Необходимо также разобраться с правилами выдачи трудовой книжки и других документов, которые связаны с работой уволенного работника. Особое внимание следует уделить правилам внесения соответствующих оснований увольнения в трудовую книжку работника.

Задачи

1. В государственную инспекцию труда от председателя выборного профсоюзного органа организации «Жемчуг» Савченко поступило письмо, в котором он просил дать ответы на следующие вопросы:

— является ли перечень оснований прекращения трудового договора, указанных в ТК, исчерпывающим?

— можно ли с помощью локальных нормативных правовых актов, учитывающих специфику организации, устанавливать дополнительные основания расторжения трудового договора?

— в каких случаях при увольнении работников учитывается мнение выборного профсоюзного органа?

— в чем отличие расторжения трудового договора по соглашению сторон и по собственному желанию?

Дайте письменный ответ от имени инспекции труда.

2. Соколов работает на руководящей должности в организации «Ремстрой» по срочному трудовому договору. В связи с изменением структуры органов управления работодатель вместо увольнения по п. 2 ст. 278 ТК уволил его по ст. 73 ТК.

Правмерно ли увольнение Соколова? Какие обязательные условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя? Как следует поступить суду, куда с заявлением о восстановлении на работе и взыскании морального ущерба обратился Соколов?

3. Директор продовольственного магазина «Пятёрочка» Морковкин обратился в юридическую консультацию за разъяснением по следующим вопросам:

— какие нарушения правил заключения трудового договора служат правовым основанием для его прекращения?

— как ТК регламентирует условия и порядок заключения письменных договоров о полной материальной ответственности?

— в чем основное отличие увольнения работника по собственному желанию от увольнения по соглашению сторон?

— какие гарантии предусмотрены законодательством для работника, приглашенного на работу в порядке перевода в другую организацию, в случае, когда работодатель, пригласивший работника, в письменной форме уклоняется от заключения с ним трудового договора?

— должен ли работодатель предупреждать работника, не выдержавшего испытательный срок, об увольнении?

— какие способы защиты трудовых прав работников предусматривает ТК РФ?

Дайте устные разъяснения Морковкину.

4. Шаева в связи с тем, что решила выйти замуж за гражданина Украины, попросила уволить ее по соглашению сторон. Администрация не возражала, но возникла проблема, связанная с тем, что Шаева отработала только два года после окончания вуза, где она обучалась за счет фирмы. По обоюдному согласию она внесла в кассу фирмы сумму за один неотработанный год и уволилась по соглашению сторон. Через два месяца Шаева снова пришла в фирму и, рассказав директору, что свадьба у нее расстроилась, попросила восстановить ее в прежней должности. Директор ей в этом отказал. Шаева, считая действия директора неправомерными, обратилась с иском о восстановлении на работе в суд.

Каков порядок увольнения работников по соглашению сторон? Какое решение следует принять суду?

5. Козерогов работал газооператором в котельной. При заключении трудового договора с ним было оговорено, что в межотопительный сезон он будет выполнять слесарные работы. 15 мая приказом директора Козерогов уволен в связи с окончанием отопительного сезона и отсутствием слесарных работ. Считая приказ об увольнении незаконным, Козерогов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерны ли требования Козерогова? Что понимается под срочным трудовым договором? Каковы процедуры расторжения срочных трудовых договоров? Как следует поступить суду?

6. В суд обратился Никулин с иском о восстановлении на работе в качестве слесаря-сантехника жилищно-коммунального отдела, откуда он был уволен по собственному желанию. Как пояснил истец, увольняться с работы он не желал и по этому поводу ни письменно, ни устно к начальнику ЖКО не обращался.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что Никулин ранее работал в этом же ЖКО, но за нарушение трудовой дисциплины (появление на работе в состоянии алкогольного опьянения) был уволен. Через полгода после увольнения он снова обратился к начальнику ЖКО и просил принять его на работу в качестве слесаря-сантехника, заверяя, что он больше не будет нарушать трудовую дисциплину. Сомневаясь в заверениях Никулина и зная о его склонности к употреблению спиртных напитков, начальник ЖКО согласился принять Никулина на работу при условии, что он одновременно с

заявлением о приеме на работу подаст заявление об увольнении по собственному желанию без указания даты увольнения. Как пояснил в суде начальник ЖКО, он намерен был воспользоваться заявлением Никулина об увольнении при первом же нарушении им трудовой дисциплины. 17 октября Никулин подал заявления (о приеме и увольнении) и был принят на работу, а 15 декабря он был уволен по собственному желанию, в связи с тем, что 13 декабря на работе «отмечал» день Конституции.

Правомерны ли действия начальника ЖКО? Как следует поступить суду?

7. Заместитель начальника цеха Лобов, инженер Логутов, мастер Одинцов и инспектор отдела кадров Панченко были уволены с работы за совершение однократного грубого нарушения трудовых обязанностей. Считая увольнение неправильным, они предъявили в суд иски о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещении морального ущерба.

В ходе судебного разбирательства было установлено следующее: Лобову, проработавшему в организации пять лет, работодатель неоднократно отказывал в предоставлении отпуска, поэтому он, предупредив начальника цеха, после 4 ноября в течение недели не выходил на работу. Логутов 3 ноября на работе со своим однокурсником «отмечал» День народного единства с использованием спиртного, мастер Одинцов, по пьянке, рассказал своему коллеге из конкурирующей организации технологию создания нового изделия, Панченко 3 ноября, уходя с работы, похитил принтер к компьютеру.

Какова процедура увольнения работников по инициативе работодателя? Что в трудовом законодательстве понимается под однократным грубым нарушением трудовых обязанностей? Как следует поступить суду по каждому иску?

8. Инженер-программист Кудаев, узнав из объявления в областной газете, что организации «Павловский гранит», находящейся в другом городе, требуется специалист его специальности, послал почтой на имя директора организации заявление, подписанное руководителем организации, где он работал, с просьбой принять его на указанную должность. Вскоре он получил подписанное руководителем организации письмо, в котором было указано, что его могут принять инженером-программистом II категории. Уволившись с прежнего места работы, Кудаев приехал устраиваться на новое место работы. Однако получил отказ в связи с тем, что на должность, которую предполагалось предоставить Кудаеву, принята беременная Кукишева. Считая

действия администрации «Павловский гранит» незаконными, Кудаев обратился в суд с иском о приеме на работу.

Какова процедура перевода работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или перехода на выборную работу (должность)? Дайте правовую оценку действиям Кудаева и работодателя. Как следует поступить суду?

9. Бухгалтер мясокомбината Павкина уволена по причине отказа от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации. Считая действия работодателя неправильными, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В обоснование своих требований Павкина пояснила, что мясокомбинат не был ликвидирован, а преобразован в акционерное общество, а в таком случае не требовалось ее согласие на перевод.

Правомерно ли увольнение Павкиной? Каков порядок прекращения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности организации) либо ее реорганизации? Как следует поступить суду?

10. В целях улучшения организации производства приказом работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа для подсобных рабочих механического цеха был утвержден режим труда с 10 часов до 18 часов 30 минут с перерывом на обед. Подсобная рабочая Щеглова с таким режимом не согласилась и настаивала на прежних условиях работы, когда она могла регулировать приход и уход с работы по собственному усмотрению. Приказом директора трудовой договор с ней был расторгнут по причине ее отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

Правомерны ли действия директора? Что понимается под существенным изменением условий трудового договора? Какова процедура увольнения работников по данному основанию? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Щеглова?

11. У преподавателя колледжа «Номос» Поповой было установлено психическое заболевание. Согласно медицинскому заключению, в котором было указано, что данная работа ей противопоказана по состоянию здоровья, она была переведена на работу вахтером. Попова от перевода отказалась, мотивируя это тем, что она — кандидат педагогических наук и работать вахтером ей не совсем удобно. Кроме того, она заявила, что в колледже есть вакантная должность

старшего воспитателя, на которую она согласна перейти. Однако приказом работодателя Попова уволена с работы в связи с отказом работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Правомерно ли увольнение Поповой? Какова процедура увольнения по данному основанию? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Попова?

12. В связи с необходимостью очистки центра города от выброса в воздух вредных примесей организация «Оргстекло» выведена за черту города на расстояние 20 км. Работникам организации объяснили, что они будут доставляться на работу и с работы рейсовыми автобусами. Основная часть работников с этим согласилась, только оператор ЭВМ Селиванова, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, отказалась таким образом добираться на работу. Приказом директора она была уволена в связи с отказом от перевода по причине перемещения организации в другую местность.

Правомерно ли увольнение Селивановой? Каков порядок увольнения работников в связи с переводом организации в другую местность? Что понимается в действующем законодательстве и судебной практике под «другой местностью»? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Селиванова?

13. Инженер-технолог макаронной фабрики Турищев, проработавший в этой должности два месяца, получил повестку из райвоенкомата, в которой сообщалось, что он должен 10 мая явиться с необходимыми вещами в военкомат. С полученной повесткой Турищев пришел в отдел кадров и попросил уволить его по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Однако в удовлетворении просьбы ему было отказано. Начальник отдела кадров разъяснил ему, что он должен написать заявление об увольнении по собственному желанию. Полагая, что начальник отдела кадров вводит его в заблуждение, Турищев обратился за разъяснением к юристконсульту.

Дайте разъяснение от имени юристконсульта. Каков порядок увольнения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон? По каким причинам можно увольнять работников по данному основанию?

14. При проверке торговой фирмы «Рекорд» государственным инспектором труда было обнаружено, что кладовщиком работает ранее трижды судимый Торov. Считая, что работодатель не имел права принимать Торова на материально ответственную работу, инспектор

выдал предписание, которым обязал работодателя уволить Торова в связи с нарушением правил заключения трудового договора. Приказом работодателя Торков был уволен с работы. Считая увольнение неправильным, Торков обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Дайте правовую оценку действиям государственного инспектора труда. В каких случаях допускается увольнение работников в связи с нарушением действующего федерального законодательства, регламентирующего правила заключения трудового договора? Как следует поступить суду?

15. В связи с болезнью бухгалтера Петровой на ее место 15 марта была временно принята Сафонова. 25 апреля Петрова вышла на работу и Сафонову уволили в связи с истечением срока договора. Через некоторое время после увольнения Сафоновой снова предложили поработать бухгалтером, но вместо Бабенковой, которая по скорой помощи попала в больницу. Через полтора месяца Бабенкова выздоровела и вышла на работу. Сафонову снова уволили в связи с истечением срока договора. Считая действия работодателя незаконными, Сафонова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что она имеет ребенка — инвалида с детства и поэтому ее нельзя было увольнять.

Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок прекращения срочных трудовых договоров? Какое решение должен вынести суд, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Сафонова?

16. Власова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов. В обоснование заявленных требований она сослалась на то, что работала в организации «Сирена» в должности начальника управления по экономике и труду. Приказом работодателя от 6 марта, она уволена по собственному желанию. Оспаривая увольнение, Власова указала, что заявление на увольнение по собственному желанию она была вынуждена написать под давлением со стороны заместителя генерального директора Тишкина и начальника юридического отдела Скрипова, которые неоднократно ей угрожали уволить по соответствующей статье за нарушение трудовой дисциплины. Основанием к увольнению, по ее мнению, послужило то, что в организации намечался процесс увольнения по сокращению штата, и ее должность попадала под сокращение. Работодатель, чтобы не производить сокращение, предлагал ей и другим работникам уво-

литься по собственному желанию. Когда она отказалась это сделать, со стороны заместителя генерального директора последовали претензии по работе.

Как следует поступить суду?

17. Бухгалтер Склярова обратилась в организацию с предложением своих услуг. Руководитель организации, имея в виду то, что бухгалтер Ткаченко, работающая у них, с 1 августа подала заявление об увольнении по собственному желанию, дал согласие на прием Скляровой и издал приказ об увольнении Ткаченко с 15 августа и зачислении с того же числа Скляровой. Однако 15 августа Ткаченко подала второе заявление с просьбой аннулировать первое и оставить ее на прежней работе. Считая ее просьбу неправомерной, руководитель уволил Ткаченко по собственному желанию и принял на работу бухгалтером Склярову.

Правомерны ли действия руководителя организации? Может ли работник отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию? Если да, то в каких случаях? Какова процедура отзыва заявления об увольнении по собственному желанию? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Ткаченко?

18. Бабушкин был принят в фирму «Интурист» переводчиком с трехмесячным испытательным сроком. Через 20 дней он подал заявление работодателю, в котором просил уволить его немедленно, поскольку условия работы его не устраивали. Начальник отдела кадров заявил ему, что он будет уволен через две недели, как это предусмотрено ТК. Бабушкин обратился за разъяснением к юрисконсульту фирмы, где указал, что работодатель поступает, по его мнению, незаконно и ждать столько времени он не может, поскольку нашел другую работу, к которой должен тотчас же приступить.

Каким должно быть разъяснение юрисконсульта?

19. Автослесарь Митрохин подал 15 мая заявление об увольнении по собственному желанию с 17 мая. Директор автобазы на заявлении указал, что он не возражает. 17 мая в 17 час. 15 мин. Митрохин подал второе заявление, в котором просил считать недействительным заявление от 15 мая. Однако директор автобазы издал приказ об увольнении Митрохина с 17 мая.

Правильно ли поступил директор?

20. Руководителю организации от мастера цеха № 5 Скворцова поступило заявление следующего содержания: «4 января меня вызвал начальник отдела кадров и предложил подать заявление об

увольнении по собственному желанию, пригрозив, что если я его не подам, то меня уволят по несоответствию занимаемой должности. Я написал заявление, где просил уволить меня 5 января. Меня уволили. Учитывая, что заявление было вынужденным, прошу восстановить на прежней работе. Скворцов».

Какое решение примет руководитель организации?

21. Медсестра Цыганкова 1 февраля была уволена с работы по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по возрасту. 9 марта она попросила главного врача принять ее обратно, так как у нее не хватало стажа (два месяца и 10 дней), необходимого для назначения пенсии. Приказом от 25 марта Цыганкова была вновь зачислена на работу, а 4 июня уволена.

Назовите предположительную формулировку увольнения и оцените его законность.

22. Рожков работал в товариществе «Графское» пчеловодом. 15 июня он подал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию с 10 июля. Работодатель издал приказ об увольнении Рожкова, но не с 10 июля, как он просил, а с 16 июня. Однако 17 июня Рожков отказался получать трудовую книжку и расчет, не согласившись с датой увольнения, о чем был составлен соответствующий акт. Работодатель не стал отменять приказ об увольнении Рожкова по собственному желанию, тогда последний обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что соглашение о дате увольнения с работодателем достигнуто не было.

Какова процедура увольнения по собственному желанию? Дайте правовую оценку действиям работника и работодателя. Как следует поступить суду?

23. Кладовщик Верзилин должен был уволиться с работы по собственному желанию с 1 ноября, но в связи с тем, что он не передал материальные ценности, работодатель отказался издать приказ о его увольнении, выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет, заявив, что отдаст трудовую книжку только после того, как Верзилин полностью возместит материальный ущерб. Считая действия работодателя неправомерными, Верзилин обратился в суд.

Как следует поступить суду? Каков порядок выдачи трудовых книжек?

24. Официантка ресторана «Фламинго» Бочарова 10 октября подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 23 октября она заболела и попала в больницу. 24 октября был издан приказ о ее увольнении по собственному желанию. Считая свое

увольнение неправомерным, Бочарова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Законно ли увольнение Бочаровой?

25. Менеджер Рогов 20 октября в 10 часов подал заявление об увольнении по собственному желанию в этот же день. Работодатель, не возражая против увольнения, издал соответствующий приказ. После обеденного перерыва, получив трудовую книжку и полагающуюся ему сумму денег, Рогов ушел домой. В 17 часов 30 минут у него случился инфаркт, и он машиной скорой помощи был доставлен в областную клиническую больницу, где находился два месяца. Выйдя из больницы, Рогов обратился к работодателю с заявлением, в котором просил отменить приказ о своем увольнении, восстановить его на работе и оплатить больничный лист за два месяца.

Правомерны ли требования Рогова? Как следует поступить работодателю?

26. Оператор ЭВМ Михелкина 18 сентября подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию с 25 сентября. 20 сентября она заболела. Во время пребывания Михелкиной в больнице был издан приказ о ее увольнении с 25 сентября по собственному желанию. Считая действия работодателя неправомерными, поскольку ее уволили в период болезни, Михелкина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерны ли действия работодателя? Как следует поступить суду?

27. Врач областной больницы Лесных приказом от 31 марта была уволена за прогул, совершенный 9 марта. Считая действия главного врача незаконными, Лесных обратилась в суд с иском об изменении формулировки причины увольнения, мотивируя это тем, что 27 февраля она подала заявление об увольнении по собственному желанию и поэтому с 14 марта трудовой договор с ней должен быть расторгнут по собственному желанию.

Какова процедура увольнения работника по его инициативе (по собственному желанию)? Каковы права и обязанности сторон трудового договора в период предупреждения об увольнении по собственному желанию? Правомерны ли требования Лесных? Как следует поступить суду?

28. Плиточник 4-го разряда Груздев работал в организации, выпускающей керамическую плитку. В июне прошлого года он был арестован и находился под стражей до декабря этого года. После освобождения из-под стражи его вынудили написать заявление об

увольнении по собственному желанию и уволили без выплаты выходного пособия. Считая, что его уволили незаконно, Груздев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, выплате заработной платы за время вынужденного прогула, а также возмещении ему морального ущерба, выразившегося в том, что в связи с необоснованным увольнением его состояние здоровья ухудшилось.

Правомерны ли требования Груздева? Какие доказательства служат основанием для признания того, что заявление об увольнении по собственному желанию подано под давлением со стороны работодателя? Как следует поступить суду?

29. В связи с реорганизацией механического завода начальник отдела кадров обратился в государственную инспекцию труда с письменным заявлением, в котором просил дать ответы на следующие вопросы:

— какие правовые последствия возникают для работника при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности или реорганизации?

— как на практике различаются такие понятия: совмещение профессий; расширение зон обслуживания; выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника?

— как следует поступить с теми работниками, которые отказались от продолжения работы в связи со сменой собственника?

— можно ли производить сокращение численности или штата работников во время реорганизации?

— каким образом решается вопрос о продолжении действия прежнего трудового договора с работниками, изъявившими желание работать в новой организации?

Дайте письменные ответы от имени государственной инспекции труда.

30. Соколов работал участковым врачом-терапевтом в больнице, входившей в состав территориально-медицинского объединения. Приказом главного врача, изданным во исполнение постановления главы муниципального образования «О ликвидации структуры территориально-медицинского объединения района и придании статуса юридического лица всем лечебно-профилактическим учреждениям района», названная структура ликвидирована, Соколов уволен. Не согласившись с увольнением, Соколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Чем отличается ликвидация от реорганизации? Правомерно ли увольнение Соколова? Вправе ли суд проводить проверку законнос-

ти акта о ликвидации организации? Как следует поступить суду в данном случае?

31. Егоров работал специалистом-медиком первой категории оперативной группы, переименованной 5 февраля в аварийно-спасательную группу оперативного штаба по делам МЧС. Распоряжением мэра города от 26 апреля создана городская поисково-спасательная служба. В связи с этим в штатное расписание штаба по делам МЧС с 6 мая внесены изменения: из штатного расписания исключены должности сотрудников аварийно-спасательной группы оперативного отдела. На основании указанного распоряжения Егоров был уволен с работы по сокращению штата. Считая увольнение незаконным, он обратился в суд с иском к штабу МЧС о восстановлении на работе. По мнению Егорова, его должность в составе аварийно-спасательного отряда городской поисково-спасательной службы сохранилась.

Правомерно ли увольнение Егорова? Что понимается в трудовом законодательстве под сокращением штата? Существует ли, на ваш взгляд, разница в трудовых обязанностях специалиста (медика) в составе аварийно-спасательной группы штаба по делам МЧС и спасателя (медика) аварийно-спасательного отряда поисково-спасательной службы? Как следует поступить суду?

32. Харитоновна работала в организации «Альбинос» начальником отдела кадров и технического обучения. Решением арбитражного суда от 20 августа в отношении данной организации введена процедура конкурсного производства. На основании указанного решения Харитоновна приказом работодателя уволена в связи с ликвидацией организации. Считая действия работодателя неправомерными, Харитоновна обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула, оплате отпуска за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Какова процедура увольнения работника в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя? Как следует поступить суду?

33. Работники керамического цеха Фокина, Попова и Маслова были уволены с работы в связи с ликвидацией предприятия. Они обратились в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, указав, что предприятие до настоящего времени не ликвидировано, цех, в котором они работали, действует, после их увольнения туда приняты другие работники. В ходе разрешения

спора выяснилось, что решением арбитражного суда предприятие признано несостоятельным (банкротом), в отношении него открыто конкурсное производство, осуществляется его принудительная ликвидация путем продажи на открытом аукционе имущества без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Ответчик заключал лишь срочные трудовые договоры с работниками, которые необходимы для обеспечения не терпящих отлагательства нужд предприятия.

Какова процедура расторжения трудового договора вследствие ликвидации организации? Правомерны ли требования уволенных работников? Как следует поступить суду?

34. Решением арбитражного суда организация «Звездочка» признана несостоятельной (банкротом), в отношении нее открыто конкурсное производство, производится принудительная ликвидация путем продажи на открытом аукционе ее имущества без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Приказом конкурсного арбитражного управляющего оператор 4-го разряда Азаров уволен в связи с ликвидацией организации. Не согласившись с увольнением, Азаров обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Правомерны ли действия работодателя? Как следует поступить суду?

35. Дроздов, работавший в должности главного инженера административно-хозяйственной части аграрной академии, был уволен по сокращению штата. Полагая, что его уволили незаконно, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. При рассмотрении дела в суде выяснилось, что у ответчика вместо занимаемой истцом должности вводилась аналогичная должность. Однако вопрос о переводе истца на нее не решался, и она была занята другим работником. Кроме того, было установлено, что Дроздов имеет более высокое образование, чем вновь принятый на работу.

Какова процедура увольнения работников в связи с сокращением штата? Какие работники пользуются преимущественным правом на оставление на работе при сокращении штата? Как следует поступить суду?

36. Нормировщица Ветошкина была уволена по сокращению штата. Считая увольнение незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе. По ее утверждению, в цехе, где она работала, предусмотрены две должности нормировщицы. Одна-

ко работодатель в этот цех перевел еще одну нормировщицу из другого цеха, а затем произвел сокращение численности.

Правомерны ли требования Ветошкиной и действия работодателя? Как следует поступить суду?

37. Приказом руководителя организации «Воронеждом» ведущий инженер по охране труда и технике безопасности Осипова была уволена по сокращению штата. Считая свое увольнение незаконным, Осипова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что она является единственным ведущим инженером по технике безопасности в организации, и оснований к ее увольнению не было.

Правомерно ли увольнение Осиповой? Каков порядок формирования службы охраны труда в организации? Как следует поступить суду?

38. Панафидина работала секретарем в организации «Паллада». В связи с изменением штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена должность секретаря-машинистки. В связи с тем что Панафидина не умела печатать на машинке, ей предложили в порядке трудоустройства другие вакантные должности, от которых она отказалась. Панафидина попросила работодателя направить ее на курсы машинописи, но работодатель отказал Панафидиной в ее просьбе, ссылаясь на то, что можно пригласить на работу профессиональную машинистку, не затрачивая дополнительных денежных средств.

Правомерны ли действия работодателя? Какова процедура трудоустройства при увольнении по сокращению штата? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Панафидина?

39. Сидельникова — ассистент кафедры отечественной истории филиала коммерческого института — была уволена с работы по сокращению штата в связи с ликвидацией филиала. Не согласившись с увольнением, Сидельникова предъявила в суд иск о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что филиал был не ликвидирован, а реорганизован в самостоятельный коммерческий институт. Содержание его деятельности не изменилось. В нем работают те же преподаватели, так же обучаются студенты и по тем же специальностям. Кроме того, Сидельникова указала, что на момент увольнения она была беременной.

Каков порядок увольнения по сокращению штата при реорганизации предприятия? Какое решение следует принять суду?

40. Чумихин, начальник отдела снабжения торгового дома «Алладин», приказом директора уволен по сокращению штата. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что директор торгового дома неправомерно ликвидировал отдел снабжения, сделав это только с целью избавиться от него как неугодного работника, поскольку он неоднократно критиковал директора торгового дома. Решением суда Чумихин восстановлен в прежней должности.

Правильно ли поступил суд? Каковы полномочия судов в решении производственных задач?

41. Старцева сдавала государственные экзамены. В это время в организации, где она работала, решался вопрос о сокращении штата. Работодатель, исходя из того, что Старцева никаких преимуществ перед другими работниками не имеет, работает не по специальности и ей все равно увольняться после получения диплома, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа уволила ее по сокращению штата. Старцева обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Допускается ли такое увольнение? Как следует поступить суду?

42. Юрченко работала инспектором отдела кадров в фирме «Камея». По штатному расписанию штат отдела кадров был представлен одним человеком — инспектором отдела кадров. В связи с утверждением нового штатного расписания вместо должности инспектора отдела кадров утверждена должность инженера по подготовке кадров. На этом основании Юрченко уволили по сокращению штата.

Правомерно ли увольнение Юрченко? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе она обратилась?

43. На заседании правления АО «Вега» с учетом мнения акционеров было решено сократить ряд работников отдела главного технолога, в том числе инженера-технолога Дутова, а выполняемую им работу распределить между другими специалистами. Трудовой договор с Дутовым был расторгнут.

Правомерно ли увольнение Дутова?

44. В мае в научно-исследовательском институте проведен внеочередной конкурс с объявлением всех должностей вакантными, по результатам которого старший научный сотрудник отдела Хромова уволена приказом от 2 июня. Приказ был отменен министром в связи с нарушением порядка проведения конкурса. Учитывая сложившуюся ситуацию, Хромову перевели на должность старшего научного сотрудника другого отдела, которая по разрешению министерства

введена в отделе сроком на 6 месяцев. Приказом от 22 декабря Хромова уволена с работы по сокращению штата. Она обратилась в суд с иском о восстановлении в прежней должности.

Законны ли действия работодателя? Как следует поступить суду?

45. Учитель физкультуры Абросимов был уволен по сокращению штата. Поскольку в других школах штаты были укомплектованы полностью, он устроился лаборантом в музыкальное училище. Через год узнал, что на его место был принят новый учитель физкультуры, т.е. должность фактически не сокращалась. Абросимов обратился в районо с просьбой о восстановлении его на работе. Заведующий районо посочувствовал учителю, но заявил, что помочь не может, так как принят новый педагог с большим стажем, имеющий 1-й разряд по гимнастике. Считая отказ неправомерным, Абросимов обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Как должен быть разрешен трудовой спор?

46. Приказом исполняющего обязанности ректора университета редакция газеты «Перестройка», находившаяся в составе вуза, была упразднена, в связи с тем, что она стала самостоятельным юридическим лицом. Этим же приказом корреспондент Сметливая была уволена по сокращению штата.

Правомерно ли увольнение Сметливой? Как следует поступить суду, куда она обратилась с иском о восстановлении на работе?

47. Орехов, работавший авиадиспетчером в организации «Полет», уволен по сокращению штата два года назад. 21 марта этого года решением суда восстановлен на работе. В этот же день он обратился к работодателю по поводу восстановления на работе. Начальник отдела кадров заявила ему, что поскольку генеральный директор находится в командировке, то вопрос о восстановлении Орехова будет решен по его возвращении 25 марта. Орехов, устроившийся на работу в период вынужденного прогула в другую организацию, 25 марта на работу в организацию «Полет» не вышел, поскольку увольнялся с работы, а явился на работу 26 марта. Приказом генерального директора организации «Полет» от 1 апреля Орехов уволен за прогул без уважительных причин.

Правомерно ли увольнение Орехова? Как следует поступить суду, куда обратился он с иском о восстановлении на работе?

48. Дроздова обратилась в суд с иском к исполнительному органу Никольской церкви о восстановлении ее на работе. В заявлении было указано, что она в течение восьми лет работала в церкви убор-

щицей, уволена по сокращению штата необоснованно и без учета мнения выборного профсоюзного органа.

Каков порядок увольнения по сокращению лиц, работающих в церкви. Как следует поступить суду?

49. С учетом мнения профсоюзного комитета директор молокозавода уволил по сокращению штата сторожа и кочегара. Они обратились в суд с просьбой о восстановлении на прежней работе. Иск был удовлетворен.

Как вы думаете, почему?

50. Управляющий делами муниципального округа г. Воронежа Антонов уволен по сокращению штата 28 марта. Он обратился в суд с иском об изменении даты увольнения на 28 октября, когда было полностью ликвидировано управление.

Правомерны ли требования Антонова? С какой даты прекращается трудовой договор в случае ликвидации организации? Как следует поступить суду?

51. Кулаков работал в организации «Агрегат» художником-оформителем, а проведен по приказу токарем 6-го разряда. Комиссия, проверявшая использование фонда заработной платы, отметила это нарушение и потребовала от работодателя увольнения Кулакова.

Обязан ли работодатель уволить Кулакова? Если да, то по какому основанию?

52. Гришина, работавшая инженером-технологом в организации «Нептун», являлась одновременно не освобожденным от работы заместителем председателя профсоюзного комитета технологического отдела. Приказом работодателя от 10 ноября она была уволена по сокращению штата, при наличии отказа областного комитета профсоюза в даче согласия на ее увольнение. Гришина обратилась в суд с иском к организации «Нептун» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Какие специальные гарантии при расторжении трудового договора с выборными профсоюзными работниками установлены ТК РФ? Как следует поступить суду?

53. Бормотов обратился в суд с иском к организации о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что он был незаконно уволен с работы по сокращению штата. Бормотов занимал должность инженера по ремонту оборудования и автотранспорта. Два года назад он был избран председателем профсоюзно-

го комитета организации. В прошлом году решением профсоюзного собрания работа профсоюзного комитета и его председателя признана неудовлетворительной и их полномочия досрочно прекращены в связи с избранием нового состава профсоюзного комитета. Приказом работодателя Бормотов уволен с работы в связи с сокращением штата.

Правомерны ли действия работодателя? Какие гарантии установлены законом для освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзные органы? Как следует решить данный трудовой спор суду?

54. Борзова, диспетчер в муниципальной автотранспортной организации, уволена с работы в связи с сокращением штата работников. При рассмотрении предъявленного заявления Борзовой к организации о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд пришел к выводу о том, что увольнение истицы с работы явилось следствием ее обращения в различные правоохранительные органы с критическими заявлениями и жалобами, в которых сообщалось о нарушениях, допускаясь должностными и другими лицами организации. В результате этих обращений между Борзовой и руководством организации сложились неприязненные отношения, которые явились причиной нарушения трудовых прав истицы. В связи с этим суд восстановил Борзову на работе и взыскал с ответчика в ее пользу заработную плату за время вынужденного прогула. Принимавший участие в рассмотрении данного дела прокурор потребовал привлечь к участию в деле третьего лица, руководителя организации Полозова, в связи с тем, что он издал приказ об увольнении Борзовой с явным нарушением закона.

Каков порядок возмещения ущерба, причиненного при незаконном увольнении? Правомерно ли требование прокурора? Как следует поступить суду?

55. Монтажник Баулин, недавно окончивший техникум, был уволен с работы как несоответствующий занимаемой должности в связи с тем, что он не смог освоить работу на новых высоковольтных опорах. Не согласившись с приказом работодателя, Баулин обратился с иском в суд о восстановлении на прежней работе.

Каков порядок увольнения работников в результате обнаружившегося несоответствия вследствие недостаточной квалификации? Как должен решить это дело суд?

56. Заместитель главного бухгалтера фирмы «АВВА» Маринова была уволена с должности в связи с несоответствием занимаемой

должности вследствие низкой квалификации на основании рекомендаций аттестационной комиссии. Маринова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Суд восстановил ее на работе.

Как вы думаете, по каким обстоятельствам? Какова процедура увольнения на основе рекомендации аттестационной комиссии?

57. Уволенный вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, преподаватель химии средней школы Демченко обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и возмещении морального ущерба. В исковом заявлении он указал, что в составе аттестационной комиссии не было представителя от соответствующего выборного профсоюзного органа.

Какова процедура участия выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора вследствие недостаточной квалификации? Как следует поступить суду?

58. Денисов работал летчиком-испытателем гражданской авиации. Приказом администрации он был уволен с работы из-за несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Основанием для его увольнения послужило то обстоятельство, что Денисов при сдаче экзаменов на повышение класса летчика-испытателя с четвертого на третий получил по специальным дисциплинам оценки ниже требуемых; в связи с этим ему было отказано в повышении класса летчика-испытателя.

Обосновано ли увольнение Денисова? Дайте правовую оценку действиям работодателя. Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работу обратился Денисов?

59. Кульнева была принята в стройучасток электромонтером 5-го разряда, но фактически занималась изготовлением проектно-сметной документации и была уволена в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности. Считая увольнение незаконным, Кульнева обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе. Решением суда она восстановлена электромонтером 5-го разряда. Не согласившись с решением суда, Кульнева просила восстановить ее инженером по составлению проектно-сметной документации.

Правильно ли поступил суд? Обоснованы ли требования Кульневой? На какую работу восстанавливается незаконно уволенный работник?

60. При увольнении врача Горяйнова вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, выясни-

лось, что он является членом двух выборных профсоюзных органов (профкома больницы в целом и профкома врачей). Перед работодателем встал вопрос: как правильно уволить Горяйнова? За разъяснением обратились в государственную инспекцию труда.

Дайте письменный ответ от имени инспекции труда. Какова процедура увольнения работника в таком случае? Какие дополнительные юридические гарантии установлены для членов выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора?

61. Руководитель организации «Вымпел» Гуцин уволен в связи со сменой собственника имущества организации. Полагая, что его уволили незаконно, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении Гуцин указал, что он один воспитывает ребенка в возрасте до трех лет и, следовательно, его нельзя было увольнять.

Правомерны ли требования Гуцина? Какова процедура увольнения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера при смене собственника имущества организации? Как следует поступить суду?

62. Заместитель генерального директора организации «Богатырь» Быкова уволена с работы в связи со сменой собственника имущества организации. Считая, что ее уволили незаконно, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что она беременна и новый хозяин не имел права ее увольнять.

Правомерны ли требования Быковой? Кого и в каком порядке можно увольнять в связи со сменой собственника имущества? Как следует поступить суду?

63. Филиал «Дентика», принадлежащий организации «Медтехника», был продан в частное владение. Его руководитель Баранов и его заместитель Борецкий уволены в связи со сменой собственника. Считая, что их уволили незаконно, они обратились в суд с иском о восстановлении на работе и возмещении морального вреда.

Правомерно ли увольнение Баранова и Борецкого? Как следует поступить суду?

64. Главный бухгалтер фирмы «Алые паруса» Семенова была уволена в связи со сменой собственника имущества организации. Считая действия нового хозяина неправильными, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и возмещении морального ущерба, в котором указала, что она одинокая мать, воспитывающая двух несовершеннолетних детей, один из которых инвалид с детства.

Правомерно ли увольнение Семеновой? Какова процедура увольнения руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в связи со сменой собственника имущества организации? Как следует поступить суду?

65. Доцент математического факультета Косых был в мае командирован в Верхний Мамон для проведения занятий. Косых отказался, и ему был объявлен выговор. В сентябре ему снова предложили поехать в командировку туда же, но он опять отказался. Приказом ректора Косых объявлен выговор, и он уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.

Правомерны ли действия ректора? Что в судебной практике понимается под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей без уважительных причин? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Косых?

66. Штанько работала кладовщицей в отделе материально-технического снабжения производственного объединения «Энергия». Вместе с другим кладовщиком она несла по договору коллективную материальную ответственность. 19 апреля директор объединения утвердил новую должностную инструкцию для кладовщиков, которая предусматривала заключение с каждым из них договора о полной материальной ответственности. Поскольку Штанько отказалась заключить такой договор, а ранее на нее были наложены взыскания за административные проступки, то 29 июля она была уволена с работы за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин. Штанько предъявила иск к объединению «Энергия» о восстановлении ее на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, ссылаясь на то, что недостатки в организации снабжения не позволяют обеспечить сохранность имущества при индивидуальной материальной ответственности кладовщика, поэтому она отказалась заключить соответствующий договор.

Обоснованы ли требования Штанько? Сформулируйте соответствующее решение суда.

67. Пахомов работал агрономом в сельскохозяйственном производственном кооперативе «Рассвет». 20 февраля переводом перешел на ту же должность в сельскохозяйственный производственный кооператив «Подсолнух». 15 мая при посеве кукурузы по его вине были допущены нарушения в технологии посева, за что ему председателем кооператива было объявлено устное замечание. Однако правление производственного кооператива, учитывая то, что Пахомову на прежней работе был объявлен выговор за нарушение трудовой дис-

циплины, приняло решение о его увольнении за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.

Правомерны ли действия правления? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Пахомов?

68. Глотовой за опоздание на работу приказом работодателя от 12 июля объявлен выговор, а за неявку на работу после возвращения из командировки приказом от 14 марта следующего года объявлен еще один выговор. 26 октября она вновь допустила нарушение трудовой дисциплины, выехав с опозданием без уважительной причины в командировку. Глотова уволена за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.

Прав ли работодатель? Как следует поступить суду, если Глотова обратится с иском о восстановлении на работе?

69. Во время субботника, проводимого в честь Дня города, доцент Сливкин раньше всех ушел с объекта, где выполнялись работы. Учитывая то, что на него ранее уже было наложено дисциплинарное взыскание, приказом ректора ему был объявлен выговор, а затем он уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин. Сливкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как следует поступить суду? Что является основанием для увольнения за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин?

70. Чугунова в течение двадцати лет работала старшим товароведом в производственном объединении. Приказом директора она уволена с работы за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин. При рассмотрении дела в суде было установлено, что до увольнения Чугуновой к ней 19 августа было применено дисциплинарное взыскание за недостатки, обнаруженные ревизией. Акт о результатах ревизии подписан 15 июля. В то же время было установлено, что 11 марта она имела дисциплинарное взыскание за опоздание на работу.

Правомерно ли увольнение Чугуновой? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Чугунова?

71. В связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей инженером по технике безопасности Полозовым встал вопрос о его увольнении по данному основанию. При подготовке приказа выяснилось, что он является руководителем двух выборных профсоюзных органов.

Каков порядок увольнения работников в таких случаях? Какие гарантии установлены для работников, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы?

72. Горохова работала в организации «СТИНОЛ» продавцом в магазине, принадлежащем организации. Приказом работодателя от 17 марта она уволена за прогул без уважительной причины, совершенный 16 марта.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что 21 февраля ею было подано письменное заявление об увольнении по собственному желанию, которое она вручила директору магазина для передачи в отдел кадров организации «СТИНОЛ». В этот же день она заболела и получила в поликлинике больничный лист. 16 марта, по окончании периода временной нетрудоспособности, она вышла на работу, чтобы получить трудовую книжку и окончательный расчет. В отделе кадров ей выдали обходной лист и предложили собрать на нем необходимые подписи для оформления прекращения трудового договора. После обеда в этот же день ее вызвали к заместителю директора организации, который предложил ей написать новое заявление об увольнении по собственному желанию и заново отработать две недели. Горохова, не согласившись с таким предложением, написала новое заявление, но датировала его 21 февраля. После этого она покинула работу, а 5 апреля получила по почте трудовую книжку, из которой узнала, что уволена за прогул без уважительной причины.

Дайте правовую оценку действиям правомочных представителей работодателя. Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Горохова?

73. Долбилов работал в НИИ связи в должности заместителя начальника отдела в течение 15 лет. За время работы дисциплинарных взысканий не имел. Приказом от 11 мая этого года он уволен с работы за прогул без уважительных причин. При рассмотрении дела в суде было установлено, что с марта он не получает заработную плату. И в те дни, которые ему вменялись в качестве прогулов, на работе загружен не был. Долбилов отсутствовал на работе в связи с дежурством на платной автостоянке. Он не возражал против того, чтобы дни дежурства были оформлены как отпуск без сохранения заработной платы. О том, что он будет дежурить, он предупреждал начальника отдела.

Правомерны ли действия работодателя? Что понимается в трудовом законодательстве под прогулом без уважительных причин?

Как следует поступить суду при разрешении данного трудового спора?

74. Преподаватели английского языка университета Воробьева, Воронина и Галкина были направлены на факультет повышения квалификации в Москву. Через неделю после занятий они на четыре дня уехали в гости к своей подруге Коршуновой, которая жила недалеко от Москвы. Декан факультета сообщил об этом ректору университета. Приказом ректора преподаватели были уволены за прогул.

Правомерны ли действия ректора университета? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратились уволенные?

75. Андросов работал в должности охранника в организации «Риф». Приказом работодателя от 4 апреля он уволен за прогул без уважительных причин. Считая увольнение незаконным, Андросов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за вынужденный прогул и возмещении морального вреда. В исковом заявлении он указал, что 15 марта подал заявление об увольнении по собственному желанию начальнику службы безопасности, который подписал заявление и попросил его отработать две недели. Считая, что с учетом двухнедельной отработки срок действия трудового договора истекает 29 марта, он с этого дня прекратил выходить на работу.

Правомерно ли увольнение Андросова? Что в действующем трудовом законодательстве понимается под прогулом без уважительных причин? Как следует поступить суду?

76. Головатая, работавшая товароведом в торговом центре «Линия», 30 июня подала заявление об увольнении по собственному желанию. В связи с тем, что директор центра отсутствовал в г. Воронеж, она отдала заявление его заместителю Моховой, которая, ссылаясь на отсутствие полномочий по приему и увольнению работников, отказалась его принять. В связи с этим Головатая была вынуждена подать заявление об увольнении от 30 июня только 21 июля. После чего она перестала выходить на работу. Приказом работодателя Головатая была уволена за прогул без уважительных причин.

Правомерно ли увольнение Головатой? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась она?

77. Токарь Горбунов был отстранен от работы за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Факт опьянения был зафиксирован в протоколе медицинского освидетельствования, проведенного в кабинете наркологической экспертизы. В соответ-

ствии с правилами внутреннего распорядка организации работник имеет право пройти в течение двух часов повторное медицинское освидетельствование у нарколога. Для этого он должен письменно предупредить работодателя и получить разрешение. Горбунов в 9.00 ушел к наркологу, не предупредив об этом даже начальника цеха, и появился вновь на работе только в 16.00 час. Приказом работодателя он был уволен за прогул без уважительных причин.

Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Горбунов?

78. Вахтер Назаров, страдающий душевным заболеванием, четыре дня не выходил на работу и не представил больничного листа. Учитывая эти обстоятельства, работодатель уволил его за прогул без уважительных причин.

Правильно ли поступил работодатель? Какое решение, на ваш взгляд, должен принять суд по иску Назарова о восстановлении на прежней работе?

79. Шофер-экспедитор специализированной грузовой автомашины завода сухого обезжиренного молока Воротников за отказ от приема сливок был перемещен сроком на один месяц на обычную грузовую машину. Считая свое перемещение незаконным, Воротников перестал выходить на работу. Учитывая это, приказом директора завода он был уволен за прогул без уважительных причин. Считая действия директора неправомерными, Воротников обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Обоснованны ли требования Воротникова? Как следует поступить суду?

80. Электромонтер Сморгчов 10 марта был предупрежден под роспись о сокращении его должности. Ему было разъяснено, что он имеет право еще 2 месяца работать на своем рабочем месте, а потом, при его согласии, он может быть переведен в другое структурное подразделение. 25 мая был издан приказ об увольнении работников по сокращению штата, но фамилии Сморгчова в нем не было. Однако Сморгчов перестал выходить на работу с 11 мая. Приказом работодателя он был уволен за прогул без уважительных причин.

Правомерно ли увольнение Сморгчова? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился уволенный?

81. Епифанова работала медицинской сестрой детской поликлиники. Непосредственным местом ее работы была средняя школа № 4. Приказом главврача поликлиники она была переведена на

работу по медицинскому обслуживанию учащихся средней школы № 1. Выйти на работу в эту школу Епифанова отказалась, в связи с чем была уволена за прогул без уважительных причин.

Правомерны ли действия главврача поликлиники? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Епифанова?

82. Тракторист Романов 8 мая был направлен на заготовку леса в составе бригады, которая работала по вахтовому методу и находилась на отдаленном участке. С 10 по 14 мая, находясь на вахте, Романов отказался приступить к работе по валке леса, ссылаясь на недостатки в организации труда и подготовке работ, влияющих на размер заработка, в связи с чем был уволен за прогул.

Правильно ли поступил директор? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Романов?

83. Игнатов, уволенный приказом по городскому профессионально-техническому училищу за прогул без уважительной причины 14 и 15 сентября, предъявил в суд иск о восстановлении на работе. В своем заявлении он утверждал, что прогула не совершал, а вернулся из отпуска на два дня позже, потому что деньги за отпуск ему своевременно не выдали, и он первые два дня отпуска продолжал работать.

Как следует решить дело суду?

84. Дежурного станции Ветрова перевели приказом на один месяц на другую станцию в связи с болезнью ее дежурного Власова. Однако Ветров от перевода отказался и перестал выходить на работу. Приказом начальника железной дороги он уволен за прогул без уважительных причин.

Правомерны ли действия начальника железной дороги? При наличии каких условий отказ от выхода на работу вследствие перевода признается прогулом без уважительных причин? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Ветров?

85. По приказу руководителя организации Беляева уволена за прогул без уважительных причин. Она обратилась в суд с иском, в котором просила изменить формулировку причины увольнения на увольнение по собственному желанию, ссылаясь на то, что она ранее подала заявление заместителю руководителя о немедленном увольнении в связи с выездом в деревню к больной матери. Заместитель в устной форме удовлетворил ее просьбу и сказал, что передаст заявление руководителю организации. Считая себя уволенной, она на работу больше не выходила.

Обоснованы ли требования Беляевой? Вправе ли суд изменить формулировку причины увольнения? Как следует поступить суду?

86. Бухгалтер Ананьева с 15 декабря ушла в очередной оплачиваемый отпуск. В связи с необходимостью составления годового отчета она по просьбе директора вышла на работу 25 декабря. Закончив отчет, Ананьева с 5 января продолжила свой отдых. 15 января ее снова уговорили выйти на работу. Отработав 5 дней, она взяла путевку в дом отдыха и уехала из города. Придя на работу 1 февраля, она узнала, что ее хотят уволить за прогулы без уважительных причин. Вечером того же дня директор издал приказ об увольнении Ананьевой за прогулы.

Правильно ли поступила администрация? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Ананьева?

87. Пьяного фрезеровщика Суркова задержали в проходной через полчаса после окончания смены. Через два дня он был уволен. Сурков обратился в суд с требованием о восстановлении, указав в заявлении, что выпил после окончания работы.

Сформулируйте решение суда. Охарактеризуйте позицию Пленума Верховного Суда РФ по данному вопросу.

88. Работники пивзавода Пикалов и Рыжаков 30 декабря в 20.00 часов выходили из здания завода через проходную и несли по одному ящику пива, которое выдавалось работникам в преддверии новогодних праздников. Охранник завода потребовал документы на вынос пива. Пикалов документы предъявил, а Рыжаков нет. На проходной возник конфликт. Сотрудники службы безопасности заподозрили Пикалова и Рыжакова в том, что они находятся в состоянии опьянения. Был составлен соответствующий акт, в котором были указаны признаки опьянения (запах алкоголя, невнятная речь, нетвердая походка, агрессивность). Приказом работодателя от 10 января оба работника были уволены за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Правомерно ли увольнение Пикалова и Рыжакова? Как следует поступить суду, куда с исками о восстановлении на работе обратились они?

89. 12 июня Бурмистрова избрали главой администрации района. На следующий день он со «своей командой» организовал в рабочее время банкет, который продолжался целую неделю. Узнав об этом факте, глава администрации области освободил Бурмистрова от занимаемой должности за совершение однократного грубого нарушения трудовой дисциплины.

Обосновано ли увольнение Бурмистрова?

90. После окончания работы кладовщик Шутов спросил заглянувшего к нему в кладовую крановщика Васина: «Хочешь травки покутить?». Тот, сообразив, что речь идет об анаше, с энтузиазмом принял предложение. Зашедший через два часа в кладовую начальник цеха застал их в сильном наркотическом опьянении. Через неделю Шутов и Васин были уволены за появление на работе в наркотическом опьянении.

Правомерны ли действия работодателя?

91. Врач-терапевт Титов, знавший о венерическом заболевании больного Мальцева, рассказал об этом своему соседу по даче Гришаву. Через некоторое время об этом факте стало известно главному врачу больницы. Своим приказом он уволил Титова за разглашение охраняемой законом тайны. Считая действия главного врача неправомерными, Титов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какова процедура увольнения работников за разглашение охраняемой законом тайны? Как следует поступить суду?

92. Ревизор Мышкин украл из мужской раздевалки меховую шапку, но при выходе с территории зверосовхоза был задержан охранником. Об этом факте было доложено по основному месту работы Мышкина. Приказом руководителя ревизионной службы он был уволен за совершение хищения по месту работы.

Правомерны ли действия руководителя ревизионной службы? Какова процедура увольнения работников по данному основанию?

93. Штукатур Колесников, воспользовавшись отсутствием шофера, привезшего кирпич, слил 20 л дизельного топлива, но был задержан при транспортировке похищенного в подвал дома. Перед руководителем фирмы «Аркада» возник вопрос, можно ли уволить Колесникова за хищение имущества организации и по какому основанию.

А как думаете вы?

94. Кладовщица отдела сбыта базы облпотребсоюза Гольченко приказом директора базы уволена с работы в связи с попыткой совершить хищение. Поводом к увольнению послужило то, что Гольченко была задержана в момент, когда хотела перебросить через забор ящик стирального порошка. Ранее за эти действия она была подвергнута штрафу.

Правильно ли уволена Гольченко?

95. Тарасов работал водителем автомобиля в цехе технологичес-

кого транспорта. Приказом от 14 февраля он был уволен с 25 февраля за совершение хищения по месту работы. Ранее за аналогичное правонарушение он был осужден к наказанию в виде исправительных работ по месту работы, срок которого не истек. Считая действия работодателя неправомерными, Тарасов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Правильно ли поступил работодатель? Какова процедура увольнения работников за совершение хищения по месту работы? Как следует поступить суду?

96. При возведении жилого дома был неправильно установлен башенный кран, который от сильного ветра упал, в результате чего двое рабочих погибли, а один получил серьезные травмы. Приказом руководителя за нарушение работниками требований по охране труда, повлекших за собой тяжкие последствия, с работы были уволены начальник строительного участка Филонов и старший прораб Чижиков. Считая, что их уволили неправильно, Филонов и Чижиков обратились в суд с исками о восстановлении на работе, в котором указали, что их вины в несчастном случае нет, а виновата природа.

Кого и за что увольняют с работы в связи с нарушением требований по охране труда? Какова процедура увольнения по данному основанию? Как следует поступить суду?

97. Балбеков, начальник смены в акционерном обществе «Витязь», уволен в связи с совершением виновных действий, дающих основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя. Не согласившись с увольнением, Балбеков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что на момент увольнения в отношении него не было приговора суда, вступившего в законную силу.

Какова процедура увольнения работников за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя? Как следует поступить суду?

98. Шофер-экспедитор Склярлов похитил спортивный костюм на базе, где получал материальные ценности по накладной для своей организации, с которой он состоял в трудовых отношениях. Когда этот факт был установлен, приказом работодателя Склярлов был уволен за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Полагая, что его уволили неправильно, Склярлов обратился в суд с иском

о восстановлении на работе. В нем он указал, что похитил имущество у организации, с которой не состоял в трудовых отношениях, а уволили его по месту работу.

Каких работников и в каких случаях можно увольнять за утрату доверия? Какие виновные действия работников дают работодателю основание для утраты доверия? Кто относится к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности? Правомерно ли требование Склярова? Как следует поступить суду?

99. Нотариус Харьковская халатно относилась к исполнению своих трудовых обязанностей и допускала нарушение правил учета и хранения полученных с граждан и организаций денежных сумм. Приказом работодателя она уволена в связи с утратой доверия. Считая, что ее уволили незаконно, Харьковская обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и возмещении морального вреда.

Правомерно ли увольнение Харьковской? Можно ли нотариусов увольнять по указанному выше основанию? Как следует поступить суду?

100. У повара столовой Бачуриной выявлена крупная недостача. Директор столовой решил уволить ее за утрату доверия. Но Бачурина заявила, что он этого сделать не сможет, так как она беременна. Директор столовой обратился за разъяснением к адвокату.

Дайте письменный ответ от имени адвоката.

101. Попова работала главным бухгалтером в отделении Сбербанка РФ. В связи с возбуждением уголовного дела она была отстранена от занимаемой должности, а затем приказом работодателя уволена за утрату доверия. Попова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерны ли действия работодателя? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Попова?

102. Диспетчер комбината бытового обслуживания Хрюкина, принимая вещи, поступающие для химчистки, брала деньги за обслуживание без оформления соответствующих документов. Полученным «доходом» делилась с начальником смены Чертовой. Когда такие факты были установлены работодателем, то Хрюкину и Чертову уволили за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя.

Правомерны ли действия работодателя? Кого и с соблюдением какой процедуры можно увольнять по данному основанию? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратились Хрюкина и Чертова?

103. Воспитатель спецшколы Лебедева получила для группы детей постельное белье и другие вещи, но поскольку ее семья испытывала серьезные материальные затруднения, то часть из полученного она унесла домой без разрешения администрации. За совершенный проступок приказом директора спецшколы Лебедева была уволена в связи с утратой доверия.

Правомерно ли увольнение Лебедевой? Кто и за какие нарушения может быть уволен по данному основанию? Каких работников судебная практика относит к лицам, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Лебедева?

104. Ежова, музыкальный работник детского сада со стажем работы около десяти лет, была уволена за совершение аморального проступка: нецензурно оскорбляла завхоза детского сада в присутствии сотрудников, разбудила детей.

Предусматривает ли ТК РФ возможность такого увольнения?

105. Преподаватель кафедры финансов аграрного университета Стукачева сообщила ректору о том, что доцент Дайнеко склонял ее поставить во время зимней сессии на экзамене по экономической теории студенту Харченко отличную оценку, за что обещал соответствующее вознаграждение. Экзамен у студента был принят, но в связи с плохими знаниями ему была поставлена оценка «удовлетворительно», и вознаграждение она не получила. Ректор поручил провести служебное расследование. В своем объяснении Дайнеко не отрицал такого разговора, но пояснил, что говорил это в ответ на предложение Стукачевой, воспринимая его как шутку. Полагая, что и Стукачевой, и Дайнеко допущен аморальный поступок, ректор своим приказом уволил их по данному основанию.

Правомерно ли увольнение сотрудников университета? Какова процедура увольнения работников за совершение аморального проступка?

106. Главный бухгалтер фирмы «Мебель Черноземья» Шатрова неправильно и несвоевременно оформляла бухгалтерскую документацию. Ее небрежная работа привела к тому, что фирма понесла серьезные убытки. Приказом генерального директора она уволена за действия, повлекшие за собой ущерб имуществу организации.

Правомерно ли увольнение Шатровой? Кого и с соблюдением какой процедуры можно увольнять по данному основанию? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась уволенная?

107. Главный бухгалтер филиала фирмы «Фенко» Агапова уволена за действия, повлекшие за собой нарушение сохранности имущества, в частности за халатное отношение и непринятие необходимых решений, направленных на предотвращение ущерба. Не согласившись с увольнением, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении Агапова указала, что соответствующие действия она выполняла по приказу руководителя филиала Магомедова.

Каких работников можно увольнять за принятие необоснованных решений, повлекших за собой нарушение сохранности имущества? Как следует поступить суду?

108. Заведующая детскими яслями Захарова 10 марта освобождена от занимаемой должности за однократное грубое нарушение трудовой дисциплины. Ей выдали трудовую книжку, но окончательный расчет по заработной плате с 1 по 10 марта произвели только 20 мая. Захарова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и просьбой взыскать средний заработок за дни задержки расчета по 20 мая.

Обоснованы ли требования Захаровой? Правомерно ли ее увольнение по данному основанию? Кого и в каком порядке можно увольнять за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей? В чем отличие однократного грубого нарушения трудовых обязанностей работником от однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями? Как следует поступить суду?

109. Заместитель директора Артамонов уволен по п. 6 ст. 81 ТК за распитие спиртных напитков в рабочее время с секретарем директора. Считая, что такое увольнение нельзя применять к занимаемой им должности, он обратился в суд с иском об изменении формулировки причины увольнения на п. 10 ст. 81 ТК. В исковом заявлении он указал, что они с секретарем распивали спиртные напитки в нерабочее время.

Что следует понимать под однократным грубым нарушением трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями? Каков порядок увольнения таких работников? Как следует поступить суду?

110. Агеева на основании решения общего собрания акционерного общества была уволена с должности председателя правления акционерного общества за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Каков порядок увольнения работников по данному основанию? Что понимается в трудовом законодательстве под однократным

грубым нарушением трудовых обязанностей? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Агеева?

111. Сочная, работающая директором ателье «Березка», входящего в «Коммерческое объединение», приказом генерального директора уволена с работы за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, выразившееся в том, что она уволила беременную швейномотористку Шилову, которую суд восстановил на работе.

Что понимается в законодательстве под однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем их трудовых обязанностей? Какова процедура увольнения работников в таких случаях? Правомерно ли увольнение Сочной? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Сочная?

112. Крапин, работавший в Федеральной службе РФ по контролю за оборотом наркотиков, в связи с утратой служебных документов приказом работодателя уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. Считая приказ незаконным, он обратился в суд с иском об изменении формулировки увольнения.

Правомерно ли увольнение Крапина? Как следует поступить суду?

113. Атанов работал генеральным директором Дворца спорта «Юбилейный». 31 сентября общее собрание работников в его отсутствие освободило Атанова от занимаемой должности без ссылок на какую-либо статью ТК и избрало нового генерального директора. Атанов обратился в суд с заявлением о признании решения общего собрания незаконным.

Правомерно ли увольнение Атанова? Какова процедура расторжения трудового договора с руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями? Как следует поступить суду?

114. Совет директоров фирмы «Янтарь» на заседании 15 октября назначил новым генеральным директором Баркова, который, приступив к своим обязанностям, приказом от 16 октября уволил с работы прежнего генерального директора Волобуева. Полагая, что его уволили неправильно, Волобуев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указал, что решения о расторжении с ним трудового договора совет директоров не принял, поскольку голоса разделились поровну, ничего противоправного он не совершал, срок действия трудового договора не истек.

Как следует поступить суду? Каков порядок прекращения трудового договора с руководителем организации по основаниям, предусмотренным в нем?

115. Сибиряков работал на оптовой торгово-закупочной базе «Продтовары». 30 мая распоряжением мэра города было создано муниципальное унитарное предприятие оптово-розничной торговли, куда вошла и указанная выше база. Директором вновь созданного унитарного предприятия был назначен по срочному трудовому договору Сибиряков сроком на три года. 21 декабря мэрией города издано распоряжение о досрочном расторжении в одностороннем порядке трудового договора с Сибиряковым. Считая увольнение неправильным, Сибиряков обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Каков порядок расторжения трудового договора с руководителями унитарных предприятий? Дайте оценку правовым действиям мэрии города. Как следует разрешить данный спор суду?

116. Бельских после окончания Воронежского юридического факультета устроилась работать юрисконсультантом в Москве в фирме «Столичная». Через два месяца в связи с аннулированием регистрации в г. Москве она была уволена. Считая, что ее уволили незаконно, Бельских обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерно ли увольнение Бельских? Как вы понимаете увольнение в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами? Как следует поступить суду?

117. В связи с объединением организаций «Полюс» и «Глобус» главный бухгалтер «Полюса» Глазков был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение незаконным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он указал, что его увольнение произведено без участия профсоюзного органа организации «Глобус». По его мнению, увольнение по сокращению штата должно производиться с участием объединенного выборного профсоюзного органа.

Правомерны ли требования Глазкова? В каких случаях обязательно участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя? Какова процедура принятия решений работодателем с участием выборного профсоюзного органа? Как следует поступить суду?

118. В коллективном договоре организации «Электросигнал» закреплено положение о том, что увольнение рабочих независимо от

оснований увольнения производится с участием выборного профсоюзного органа.

Соответствует ли данное положение действующему трудовому законодательству? Каков порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя?

119. Сарычев, работавший преподавателем истории в гимназии им. Басова, получил 25 апреля повестку из военкомата с предписанием явиться с необходимыми вещами на областной призывной пункт 7 мая. На следующий день он подал заявление об увольнении в связи с призывом на военную службу с 27 апреля, однако работодатель в таком увольнении отказал, заявив, что он должен отработать две недели. Однако Сарычев 27 апреля на работу не вышел. 7 мая он явился на призывной пункт, где ему заявили, что он может отправляться домой и ждать осеннего призыва на военную службу. 11 мая он пришел в гимназию и здесь узнал, что уволен за прогул без уважительной причины.

Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на прежней работе обратился Сарычев?

120. Инженер Ефименко призван на военные сборы сроком на три месяца. По окончании сборов Ефименко пришел в организацию, где он работал, и узнал, что его уволили в связи с призывом на военную службу. Считая действия работодателя неправомерными, он обратился в государственную инспекцию труда с заявлением.

С кем и по каким основаниям можно расторгнуть трудовой договор в связи с призывом на военную службу? Какова процедура увольнения? Как быть в том случае, если работник является членом выборного профсоюзного органа?

121. Инженер Деревянкина, уволенная с работы по инициативе работодателя, решением суда восстановлена в прежней должности. При решении вопроса о ее восстановлении выяснилось, что на должности, которую занимала Деревянкина, работает Завалина, которая является одинокой матерью, воспитывающей детей в возрасте до 14 лет.

Как следует поступить работодателю? Какова процедура восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу?

122. Латышев с ноября прошлого года работал в организации инженером по технике безопасности. Приказом работодателя от 12 декабря этого года он был уволен в связи с восстановлением на эту работу Тимошина, ранее избранного с этой должности освобож-

денным председателем райкома профсоюза. С работой Тимошин не справился и был освобожден от нее на конференции профсоюза. Считая действия работодателя завода незаконными, Латышев обратился в суд с иском о восстановлении его в прежней должности.

В каких случаях допускается увольнение работника по этому основанию? Каков порядок увольнения по данному основанию? Как следует поступить суду?

123. Начальник лаборатории цеха Шмыков был избран председателем профкома организации. Через два года его не избрали на эту должность и, так как на его месте работал другой работник, работодатель предложил ему должность заместителя начальника цеха. Шмыков настаивал на получении прежней должности, но поскольку ему в этом отказали, он обратился за помощью в юридическую консультацию. Там ему разъяснили, что он вправе претендовать на прежнюю должность лишь в том случае, если она является вакантной. В случае отказа от предложенной работы трудовой договор с ним будет расторгнут в связи с неизбранием на должность.

Правильное ли разъяснение дано в юридической консультации? Кого увольняют в связи с неизбранием на должность? Какова процедура такого увольнения? Как следует поступить работодателю в том случае, если работник освобожден от должности за аморальный проступок или совершенное преступление?

124. В связи с объявлением конкурса на замещение должностей в организации «Роботрон» генеральный директор обратился с заявлением в государственную инспекцию труда, в котором просил ответить на следующие вопросы:

- какие должности могут замещаться по конкурсу?
- какими нормативными правовыми актами регулируется порядок избрания по конкурсу?
- какой орган должен проводить конкурс в организации?
- кем и каким образом определяется процедура избрания по конкурсу?
- каков порядок расторжения трудового договора в случае избрания на должность работника, ранее занимавшего эту должность?
- какими правами обладают работодатель и руководитель организации при решении вопроса об увольнении работника?

Дайте письменный ответ от имени государственной инспекции труда.

125. Совет директоров организации «Электроприбор» назначил новым генеральным директором общества Забровского. Приступая к

своим обязанностям, Забровский издал приказ об увольнении прежнего генерального директора Лебедева в связи с неизбранием на должность. Считая действия Забровского неправомерными, Лебедев обратился в суд с иском, в котором указал, что он избирался на должность сроком на пять лет, указанный срок еще не истек. Трудовой договор с ним заключался от имени работодателя советом директоров, следовательно, его увольнение должно производиться решением совета директоров, но и он не имел права этого сделать, поскольку Лебедев один воспитывает ребенка-инвалида с детства в возрасте до 14 лет.

Правомерны ли требования Лебедева? Какова процедура увольнения работников в связи с неизбранием на должность? Кого увольняют по данному основанию? Как следует поступить суду?

126. Приговором суда от 24 января врачу-гинекологу Каюдиной запрещено заниматься профессиональной деятельностью в течение пяти лет. Приказом работодателя от 27 января она уволена с работы. Считая, что ее уволили неправильно, Каюдина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерны ли требования Каюдиной? Законно ли ее увольнение? Какова процедура увольнения работников в соответствии с приговором суда? Как следует поступить суду?

127. Бухгалтер Шилов, против которого было возбуждено уголовное дело, постановлением следователя от 18 мая был отстранен от работы. Через два месяца дело в отношении бухгалтера было прекращено. Однако генеральный директор не допустил его к работе, мотивируя это тем, что решается вопрос о его увольнении по инициативе работодателя.

Правомерны ли действия генерального директора? По какому основанию можно уволить бухгалтера в данном случае? Как бухгалтер может защитить свои трудовые права?

128. По приговору суда заведующая парфюмерным отделом Ландышева была осуждена к денежному штрафу и дополнительной мере наказания — запрещению в течение трех лет занимать должности, связанные с материальными ценностями.

Какое решение должен принять работодатель? Каков порядок увольнения работников, приговоренных к наказанию, исключаящему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу?

129. Бухгалтер райкома профсоюза работников малого и среднего бизнеса Скоков за незаконную выдачу санаторных путевок был

привлечен к уголовной ответственности. В течение всего периода следствия, которое продолжалось 12 месяцев, Скоков находился в заключении. Суд признал его виновным и осудил к штрафу и лишению свободы на один год. После вынесения приговора Скокова освободили из-под стражи, а на другой день он пришел в райком профсоюза и заявил о своем намерении продолжить работу в качестве бухгалтера.

Как следует поступить райкому профсоюза?

130. Крановщику Милованову решением МСЭК установлена инвалидность второй группы по общему заболеванию. Работодатель, получив соответствующее медицинское заключение, посчитал это достаточным для увольнения его в связи с наступлением нетрудоспособности и уволил Милованова по соответствующему основанию ст. 83 ТК РФ.

Правомерно ли поступил работодатель? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Милованов?

131. Водителю автобуса Тимошину установлена вторая группа инвалидности по зрению. В связи с этим он на основании медицинского заключения был уволен по состоянию здоровья, как нетрудоспособный. Полагая, что его уволили незаконно, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как следует поступить суду?

132. На основании копии письма главного врача поликлиники на имя работодателя о том, что инженеру-программисту Чернову установлена вторая группа инвалидности и он является нетрудоспособным, приказом работодателя он уволен по соответствующему основанию.

Правомерно ли увольнение Чернова? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился уволенный?

133. Слабоумова работала библиотекарем в городской библиотеке. По заключению областной психиатрической МСЭК она признана инвалидом второй группы на один год. Диагноз заболевания — эпилептическая болезнь с изменением личности. Получив такое заключение, директор библиотеки уволил Слабоумову в связи с нетрудоспособностью.

Правомерно ли увольнение Слабоумовой? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась уволенная?

134. Чертежница Зеленская часто не выходила на работу в связи с психическим заболеванием. Работодатель института предложил ей выполнять работу на условиях домашнего труда. Зеленская сначала

дала согласие, но через месяц, узнав, что заработная плата будет несколько ниже, отказалась. В связи с обострением заболевания она попала в психбольницу. Приказом работодателя Зеленская уволена в связи с нетрудоспособностью.

Правомерно ли увольнение Зеленской? Какова процедура увольнения работника вследствие признания его полностью нетрудоспособным? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Зеленская?

135. Главный бухгалтер фирмы «Орион» Кушницкая признана инвалидом первой группы. Приказом генерального директора она уволена в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным. Считая действия генерального директора неправомерными, Кушницкая обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что инвалидность ей установлена по онкологическому заболеванию, голова и руки у нее прекрасно работают и, следовательно, ее нельзя было увольнять.

Правомерны ли требования Зелениной? Что является основанием для увольнения работника по данному основанию? Как следует поступить суду?

136. Бухгалтеру Латышевой медико-социальной экспертной комиссией была установлена инвалидность первой группы. Приказом работодателя она уволена в связи с тем, что признана полностью нетрудоспособной. Считая приказ работодателя незаконным, Латышева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указала, что она выполняла свои обязанности надлежащим образом, со стороны работодателя к ней претензий не было.

Правомерно ли увольнение Латышевой? Какова процедура увольнения работника в связи с признанием его полностью нетрудоспособным? Как следует поступить суду?

137. Ранее судимый Стукачев поступил на службу в милицию. По истечении 15 лет о факте судимости стало известно руководству. Приказом работодателя Стукачев уволен в связи с нарушением правил заключения трудового договора.

Правомерно ли увольнение Стукачева? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился он?

138. В связи с выпуском Кропоткинским гормолзаводом молочной продукции, зараженной вирусом дизентерии, заболело большое количество жителей юга России. Решением губернатора края завод был закрыт на основании эпидемии. Все работники были уволены в следствие наступления чрезвычайных обстоятельств, препятству-

ющих продолжению трудовых отношений. Через полгода завод был приватизирован. Основная масса работников была вновь принята на работу, но шестерым, которые ранее являлись носителями вируса, было отказано в приеме на работу.

Правомерно ли увольнение работников гормолзавода? При наличии каких обстоятельств и с соблюдением какой процедуры возможно увольнение в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратились шестеро работников гормолзавода?

139. Инженеру-конструктору Варнавскому, имеющему допуск к государственной тайне, приказом работодателя от 18 июня за ненадлежащее исполнение служебных обязанностей объявлен выговор, а приказом от 19 июня прекращен его допуск к сведениям, составляющим тайну, что в свою очередь повлекло издание приказа тем же работодателем от 21 июня об увольнении Варнавского по соответствующему основанию.

Правомерно ли увольнение Варнавского? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился уволенный?

140. Молочкин, принятый на работу комбайнером для уборки урожая с 1 июля по 1 сентября уволен с 5 августа в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, в частности длительным периодом дождей. Через неделю после его увольнения дождь прекратился, и Молочкин обратился к работодателю с просьбой возобновить с ним трудовой договор, но получил отказ. Считая, что работодатель поступил с ним незаконно, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерно ли увольнение Молочкина? В каких случаях и каком порядке увольняются работники при наступлении чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений? Как следует поступить суду?

141. Врачу-гинекологу Иващенко приговором суда в течение пяти лет запрещено заниматься врачебной деятельностью. Однако, поступая на работу, он это обстоятельство скрыл. Когда о приговоре суда стало известно главному врачу, то он своим приказом уволил Иващенко. Считая действия главного врача неправомерными, Иващенко обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что такое наказание было вынесено ему 5 лет назад.

Правомерно ли требование Иващенко? Какова процедура увольнения работника в связи с заключением трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать

определенные должности или заниматься определенной деятельностью? Как следует поступить суду?

142. Приговором суда заведующему складом организации «Хим-продукты» Подорожко запрещено в течение пяти лет занимать материально ответственные должности. Однако он, представив новую трудовую книжку, устроился работать кладовщиком на оптовую базу «Воронежсбыт». Когда об этом стало известно работодателю, то Подорожко был уволен как работник, заключивший трудовой договор в нарушение приговора суда. Считая действия работодателя неправомерными, Подорожко обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что устроился на новое место работы до вступления в законную силу приговора суда.

Правомерно ли требование Подорожко? Каков порядок увольнения работников в связи с заключением трудового договора в нарушение приговора суда? Как следует поступить суду?

143. Уборщица литейного цеха Кокина уволена с работы в связи с запрещением использования труда женщин на работах с вредными условиями труда. Кокина, считая, что она противопоказаний по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением для работы в цехе не имеет, не согласилась с увольнением и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерно ли увольнение Кокиной? Каков порядок увольнения работника при наличии у него противопоказаний по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением? Как следует поступить суду?

144. При проверке трудового законодательства в организации «Метиз» государственным инспектором труда было установлено следующее: в гальваническом цехе работают несовершеннолетний Наумов, инвалид третьей группы Орлов и нормировщица Постникова, имеющая ребенка в возрасте до трех лет; буфетчицей работает Сазина, прошедшая курс лечения в связи с заболеванием туберкулезом; экспедитором работает Усов, которому установлена вторая группа инвалидности по онкологическому заболеванию. Инспектор, полагая, что это является нарушением действующего трудового законодательства, дал предписание об увольнении всех указанных работников в связи с заключением трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данным работникам по состоянию здоровья.

Имеется ли в данных случаях нарушение действующего трудового законодательства? Правомерны ли действия государственного инспектора труда? Какова процедура увольнения работников

в связи с заключением трудового договора на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением?

145. При поступлении на работу в строительную организацию Мелконян представил необходимые документы, в том числе и диплом об окончании строительной академии. Между ним и работодателем был заключен трудовой договор о приеме на работу мастером. Через год выяснилось, что Мелконян окончил академию, которая не имеет государственной аккредитации. Мелконян уволен на основании предоставления работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Правомерно ли увольнение Мелконяна? Кого и за что можно увольнять по данному основанию? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Мелконян?

146. Коровина, имеющая высшее филологическое образование, в течение пяти лет работала в организации в должности юрисконсульта. В связи с обращением по поводу заключения трудового договора Вишневецкой, окончившей юридический факультет университета, Коровина уволена по причине отсутствия соответствующего документа об образовании.

Правомерно ли увольнение Коровиной? Какова процедура увольнения работника по данному основанию? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Коровина?

Вопросы для самоконтроля

1. Каков порядок увольнения в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников?
2. Каковы правила увольнения работников за нарушение трудовой дисциплины?
3. Допускаются ли какие-либо ограничения увольнений по инициативе работодателя?
4. Допускается ли расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа?
5. Какие специальные гарантии учитываются при увольнении женщин, имеющих детей?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя : рекомендация МОТ № 166 (1982 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О государственной тайне : ФЗ от 21 июня 1993 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 41. — Ст. 4673; 2004. — № 35. — Ст. 3667.

О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции) : ФЗ от 30 марта 1995 г. // СЗ РФ. — 1995. — № 14. — Ст. 1212; 2004. — № 35. — Ст. 3607.

О производственных кооперативах : ФЗ от 8 мая 1995 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 20. — Ст. 2321; 2006. — № 52. — Ст. 5497.

О сельскохозяйственной кооперации : ФЗ от 8 декабря 1995 г. // СЗ РФ. — 1995. — № 50. — Ст. 2321; 2008. — № 49. — Ст. 5748.

Об акционерных обществах : ФЗ от 26 декабря 1995 г. (с послед. изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1996. — № 1. — Ст. 1; — № 25. — Ст. 2956; 2001. — № 33. — Ст. 3423; 2008. — № 18. — Ст. 1941.

О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации : ФЗ от 11 июня 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 28. — Ст. 3306.

О воинской обязанности и военной службе : ФЗ от 27 мая 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — № 13. — Ст. 1475; 2004. — № 35. — Ст. 3607; 2008. — № 52. — Ст. 6235.

О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации : ФЗ от 25 июля 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — Ст. 3806; 2008. — № 52. — Ст. 6235.

О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения : ФЗ от 30 марта 1999 г. (с послед. изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1999. — № 14. — Ст. 1650; 2007. — № 1. — Ст. 29.

О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием : ФЗ от 7 ноября 2000 г. // СЗ РФ. — 2000. — № 46. — Ст. 4538; 2004. — № 35. — Ст. 3607.

О кредитных потребительских кооперативах граждан : ФЗ от 7 января 2001 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 33. — Ст. 3420.

О приватизации государственного и муниципального имущества : ФЗ от 21 декабря 2001 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 4. — Ст. 251; 2008. — № 30. — Ст. 3615.

Об альтернативной гражданской службе : ФЗ от 25 июля 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 30. — Ст. 3030.

О государственных и муниципальных унитарных предприятиях : ФЗ от 14 ноября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 48. — Ст. 4746.

О несостоятельности (банкротстве) : ФЗ от 26 октября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 43. — Ст. 4190; 2008. — № 49. — Ст. 5748.

Об общих принципах организации местного самоуправления : ФЗ

от 6 октября 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 40. — Ст. 3822; 2008. — № 48. — Ст. 5517.

О государственной, гражданской службе Российской Федерации : ФЗ от 27 июля 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 31. — Ст. 3215; 2008. — № 52. — Ст. 6235.

О коммерческой тайне: ФЗ от 29 июля 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 32. — Ст. 3283; 2006. — № 52. — Ст. 5497.

О муниципальной службе в Российской Федерации : ФЗ от 1 марта 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 10. — Ст. 1152; 2008. — № 52. — Ст. 6235.

О развитии малого и среднего предпринимательства в России : ФЗ от 24 июля 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 31. — Ст. 4006; 2008. — № 52. — Ст. 6248.

О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы : указ Президента РФ от 16 декабря 1993 г. // САПП РФ. — 1993. — № 51. — Ст. 4934.

О перечне сведений, относящихся к государственной тайне : указ Президента РФ от 30 ноября 1995 г. // СЗ РФ. — 1995. — № 49. — Ст. 4775; 2002. — № 22. — Ст. 2074.

О перечне сведений конфиденциального характера : указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 10. — Ст. 1127.

О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну : постановление Совета Министров РСФСР от 5 декабря 1991 г. // СЗ РФ. — 1992. — № 12. — Ст. 7; 2002. — № 41. — Ст. 3983.

Об утверждении инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне и «Типового договора об оформлении допуска к государственной тайне» : постановление Правительства РФ от 28 октября 1995 г. // СЗ РФ. — 1995. — № 43. — Ст. 4987; 2008. — № 22. — Ст. 2575.

О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности : постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 39. — Ст. 3796.

Об утверждении Положения о формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц : постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 46. — Ст. 4584.

Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу : постановление Правительства РФ от 11 октября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 41. — Ст. 3996.

Об утверждении Правил медицинского освидетельствования на состояние опьянения лица, которое управляет транспортным средством, и оформления его результатов : постановление Правительства РФ от 26 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 52. — Ст. 5233.

О порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу : постановление Правительства РФ от 30 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 1. — Ст. 134.

О порядке утверждения перечня профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств : постановление Правительства РФ от 14 января 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 2. — Ст. 229.

О трудовых книжках и утверждении Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей : постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 16. — Ст. 1539; 2008. — № 21. — Ст. 2456.

О порядке и условиях признания лица инвалидом : постановление Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. // СЗ РФ. — 2006. — № 9. — Ст. 1018.

Об утверждении Правил освидетельствования лица, которое управляет транспортным средством, на состояние алкогольного опьянения и оформление его результатов, направления указанного лица на медицинское освидетельствование на состояние опьянения, медицинского освидетельствования этого лица на состояние опьянения и оформление его результатов и Правила определения наличия наркотических средств или психотропных веществ в организме человека и проведении медицинского освидетельствования на состояние опьянения лица, которое управляет транспортным средством: постановление Правительства РФ от 26 июня 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 27. — Ст. 3280.

Об утверждении правил аттестации сварщиков и специалистов сварочного производства : постановление Федерального горного и промышленного надзора РФ от 30 октября 1998 г. // БМТ РФ. — 1999. — № 4.

Об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении

Российской Федерации : приказ Минобразования РФ от 26 ноября 2002 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 2.

О медицинском освидетельствовании на состояние опьянения : приказ Министерства здравоохранения РФ от 14 июля 2003 г. // Право. — 2003. — № 9.

Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации, по учету труда и его оплаты : постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. // БТМ РФ. — 2004. — № 5.

О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. // БВС РФ. — 1996. — № 1.

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. // БВС РФ. — 2004. — № 6. — 2007. — № 3.

Положение о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия // СЗ РФ. — 2000. — № 13. — Ст. 1373; 2001. — № 31. — Ст. 3288.

Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников : приказ Минобрнауки РФ от 6 августа 2009 г. // БТСЗ РФ — 2009. — № 11.

О порядке проведения аттестации работников Фонда социального страхования Российской Федерации : приказ Фонда социального страхования РФ от 18 августа 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 11.

Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры : постановление Минтруда РФ от 30 июля 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 8.

Специальная литература

Акопова Е. М. Трудовой договор : становление и развитие / А. М. Акопова. — Ростов н/Д, 2001.

Бондаренко Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э. Н. Бондаренко. — СПб., 2004.

Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве / Л. Ю. Бугров. — Пермь, 1992.

Глазырин В. В. Особенности регулирования труда в производственных кооперативах / В. В. Глазырин // Законодательство и экономика. — 1996. — № 15/16.

Гусов К. Н. Основания прекращения трудового договора / К. Н. Гусов. — М., 1985.

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

Кривой В. И. Вахтовый метод : правовые вопросы / В. И. Кривой. — М., 1989.

Кузнецова Г. В. Оформление приема на работу / Г. В. Кузнецова // ТП. — 2002. — № 3.

Кузнецов А. П. Ответственность за преступление, предусмотренное статьей 145 УК РФ / А. П. Кузнецов, Н. А. Лукьянова // ТП. — 2003. — № 8.

Куренной А. М. Трудовой договор : понятие, содержание и порядок заключения / А. М. Куренной // Законодательство. — 1997. — № 1.

Куренной А. М. Увольнение с работы : законодательство и практика / А. М. Куренной // Законодательство. — 1997. — № 5.

Лившиц Р. З. Трудовой договор / Р. З. Лившиц, Б. М. Чубайс. — М., 1986.

Никитинский В. И. Недействительность договора о труде / В. И. Никитинский, О. С. Хохрякова // Сов. ГиП. — 1979. — № 6.

Никитинский В. И. Правовое регулирование трудовых отношений работников-собственников / В. И. Никитинский, Т. Ю. Коршунова // ТП. — 1993. — № 6.

Никитинский В. И. Предмет и метод трудового права : изменения в условиях перестройки / В. И. Никитинский, Ю. П. Орловский // Сов. ГиП. — 1989. — № 4.

Орловский Ю. П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров / Ю. П. Орловский. — М., 1983.

Орловский Ю. П. Регулирование трудовых отношений в неплатежеспособных организациях / Ю. П. Орловский // Право и экономика. — 1996. — № 1/2.

Передерин С. В. Трудовое право: права, обязанности, ответственность / С. В. Передерин. — Воронеж, 2009.

Полетаев Ю. Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств / Ю. Н. Полетаев. — М., 2004.

Полетаев Ю. Н. Особенности трудового договора, заключаемого с материально ответственными лицами / Ю. Н. Полетаев // ТП. — 2003. — № 5; 6.

Рыбакова Е. Л. Учет мнения выборного профсоюзного органа и гарантии профсоюзным работникам / Е. Л. Рыбакова, И. В. Никитина // ТП. — 2003. — № 1.

Савельева Н. П. Применение норм законодательства в отношении работников, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения / Н. П. Савельева // ТП. — 2003. — № 4.

Скачкова Г. С. Договоры о труде в сфере кооперации / Г. С. Скачкова. — М., 2003.

Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В. Н. Скобелкин. — М., 1987.

Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. — М., 1969.

Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд / О. В. Смирнов. — М., 1964.

Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. — М., 1983.

Хныкин Г. В. Аттестация работников : нормативные акты и практика их применения / Г. В. Хныкин // ТП. — 1999. — № 4.

Шеломов Б. А. Ваша трудовая книжка / Б. А. Шеломов. — М., 1987.

Т е м а 9

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

ПЛАН

1. Право работников на защиту персональных данных
2. Понятие и виды персональных данных работника.
3. Обработка, хранение, использование и передача персональных данных работника.
4. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
5. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Методические указания

Приступая к изучению этой темы, необходимо, прежде всего, ознакомиться со ст. 23 Конституции РФ, согласно которой каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну, защиты своей чести и доброго имени. Реализация этих основополагающих правовых положений обеспечивается ст. 24 Конституции РФ, устанавливающей, что сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются. Эти правовые положения применительно к работникам получили свое развитие в главе 14 ТК РФ, федеральных законах и иных нормативных актах, содержащих нормы трудового права. Перечень соответствующих нормативных правовых актов дается в конце темы. Студенту необходимо ознакомиться с их содержанием.

Право на защиту персональных данных работником является его неотъемлемым правом, проявлением конституционного права на неприкосновенность и уважение частной жизни. Его содержанием являются следующие права: а) право обладать информацией (персональными данными); б) право требовать от работодателя соблюдения возложенных на него обязанностей, связанных со сбором, хранени-

ем, передачей и использованием персональных данных работника; в) право обратиться в государственные органы в случае нарушения норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

В соответствии со ст. 3 Закона «О персональных данных» персональные данные — это любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

Статья 85 ТК РФ более конкретно трактует это понятие. Персональные данные работника — это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Иными словами, под персональными данными работника понимаются не все его персональные данные, а только те, которые необходимы для работодателя в связи с возникновением трудовых отношений. К ним, в частности, относятся: сведения (документы), предъявляемые при заключении трудового договора, предусмотренные ст. 65 ТК РФ и соответствующими положениями федеральных законов; документы о состоянии здоровья работника, если в соответствии с требованиями законодательства он должен пройти медицинский периодический или внеочередной осмотры (ст. 69, 213, 216 ТК РФ); документы, подтверждающие право работника на получение предусмотренных трудовым законодательством дополнительных гарантий и компенсаций, например, об инвалидности, донорстве, ученом звании или ученой степени, составе семьи и др.; документы о беременности женщин (или усыновлении ребенка), возрасте ребенка и т.п. для предоставления дополнительных гарантий и улучшении условий труда; сведения о членстве работника в профессиональном союзе, его профессиональной деятельности (ст. 37, 373, 374 и 376 ТК РФ).

В зависимости от содержания и способа получения информации о работнике персональные данные условно можно разделить на следующие виды: 1) персональные данные, которые работник обязан представить по требованию работодателя, например, при заключении трудового договора; 2) персональные данные, которые работодатель может получить только с согласия работника, например, о его членстве в общественных объединениях; 3) персональные данные,

формируемые самим работодателем в период трудовой деятельности работника, например, сведения, содержащиеся в приказе, аттестационных, конкурсных материалах и т.п.

Важно разобраться с общими правилами обработки персональных данных работника и гарантиями их защиты. С этой целью студенту необходимо изучить содержание ст. 86 ТК РФ, в частности цели и задачи персонального учета, принципы, на которых он осуществляется, меры защиты персональных данных.

Особое внимание следует уделить правовым вопросам, связанным с хранением, использованием и передачей персональных данных. Обязанность по хранению персональных данных работника возлагается на работодателя. Порядок хранения персональных данных некоторых категорий работников устанавливается федеральными законами, например, в отношении государственных служащих.

Необходимо уяснить основное правило, которое применяется в отношении передачи персональных данных работника. Оно заключается в том, что персональные данные работника могут быть переданы работодателем другим организациям только с письменного согласия работника. Исключения составляют два случая: 1) когда это требуется в целях предупреждения угрозы здоровью работника; 2) когда это установлено федеральными законами.

Работодатель обязан обеспечить хранение информации, содержащей персональные данные работника. С этой целью он должен разработать локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения полученной о работниках информации. В ней следует определить круг лиц, имеющих право на получение персональных данных работника, основания их получения, условия, обеспечивающие сохранность передаваемых данных, сроки использования этой информацией, периодичность ее обновления и т.д.

Процедура передачи персональных данных работников регламентируется ст. 88 ТК РФ. Студенту нужно усвоить, какие требования должен соблюдать работодатель при передаче персональных данных работника, каков порядок их передачи другим организациям и другие важные моменты.

Следует внимательно разобраться с правами, которые закреплены в ст. 89 ТК РФ и направлены на обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Интересно то, что в соответствии со ст. 62 ТК РФ работник вправе получать у работодателя копии документов, связанных с работой: копии приказов о приеме на работу, переводе на другую работу, справки о среднем заработке и др.

В соответствии со ст. 90 ТК РФ лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, могут привлекаться к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральным законом. Для того чтобы иметь более полное представление по этому вопросу, студенту следует ознакомиться с содержанием ст. 192, 234, 237 ТК РФ; главами 8 и 59 ТК РФ; ст. 5,27, 5.39, 13.11, 13.14, 13.20 КоАП РФ; ст. 137, 138, 140, 183, 201, 272, 286, 292, 293 УК РФ.

Важно иметь в виду, что за разглашение персональных данных к различным видам юридической ответственности привлекаются не только работодатели и должностные лица, но и работники, если их вина будет доказана.

При изучении данной темы следует учитывать, что многие правовые нормы, регулирующие обработку и защиту персональных данных работников, содержатся не только в ТК РФ, но и других федеральных законах и иных нормативных правовых актах, применительно к различным категориям работников.

Задачи

1. При проведении занятий на курсах повышения квалификации работников кадровой службы лектору были заданы следующие вопросы: 1) какими нормативными правовыми актами регламентируются процедуры обработки и хранения персональных данных работников? 2) на основе каких документов должны вноситься в базу данных персональные данные работника? 3) обязаны ли работодатели — физические лица вести обработку и хранение персональных данных работника? 4) какие персональные данные работника не подлежат обработке работодателем? 5) может ли порядок обработки и хранения персональных данных работников определяться локальным нормативным актом?

Подготовьте письменные ответы на поставленные вопросы от имени лектора.

2. В отдел кадров организации «Посейдон» по поводу приема на работу обратились несовершеннолетний Линец, окончивший технический колледж, Переседов, демобилизованный из Вооруженных Сил РФ, Харин, окончивший в этом году политехнический университет, Черных, инвалид. Начальник отдела кадров попросил их представить следующие документы для формирования базы их персональных данных: характеристика с учебы, справки из психоневролого-

гического и наркологического диспансеров и медицинские справки о состоянии здоровья.

Правомерны ли требования начальника отдела кадров? Какие документы должны представить указанные выше работники для формирования базы персональных данных?

3. Чернышов, работавший в организации «Гранд» технологом обратился к работодателю с письменным заявлением, в котором просил дать ему возможность ознакомиться со своими персональными данными. Однако через две недели после обращения получил отказ, в связи с тем что оператор, занимающийся обработкой персональных данных, находится на больничном.

Правомерен ли отказ работодателя? Каковы правила получения работником своих персональных данных?

4. По вине Плотникова, работавшего в организации «Звезда» оператором по обработке персональных данных работников, документы, необходимые для назначения пенсии по старости Тучкову, были представлены в Пенсионный фонд на один месяц позже. Приказом работодателя Плотникову объявлен выговор, и он привлечен к материальной ответственности в размере среднего месячного заработка.

Правомерен ли приказ работодателя? Как следует поступить суду, куда с иском об отмене приказа обратился Плотников?

5. Начальник отдела кадров организации «Сигма» Гришин, имеющий доступ к базе персональных данных работников, распространил полученные им данные о главном инженере и руководителе. Приказом руководителя организации он уволен за разглашение служебной тайны.

Правомерно ли увольнение Гришина? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился уволенный?

Вопросы для самоконтроля

1. На основе каких принципов производится обработка персональных данных работодателем (его представителем)?

2. В каких случаях и какие сведения работодатель обязан представить в ПФ РФ о работающих у него застрахованных лицах?

3. Копии каких документов работник вправе получать у работодателя?

4. К каким видам юридической ответственности привлекаются работники, не обеспечившие сохранность персональных данных работников?

5. Куда может обжаловать неправомерные действия (бездействие)

работодателя, не обеспечившего хранение и защиту персональных данных работника?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования : ФЗ от 1 апреля 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 14. — Ст. 1401; 2005. — № 19. — Ст. 1755.

О службе в таможенных органах Российской Федерации : ФЗ от 21 июля 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 30. — Ст. 3586; 2008. — № 26. — Ст. 3032.

О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации : ФЗ от 26 июля 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — № 31. — Ст. 3806; 2008. — № 52. — Ст. 6235.

О ведомственной охране : ФЗ от 14 апреля 1999 г. // СЗ РФ. — 1999. — № 16. — Ст. 1935.

О техническом регулировании : ФЗ от 27 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 52. — Ст. 5140; 2005. — № 19. — Ст. 1752; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

О ратификации Конвенции Совета Европы «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» : ФЗ от 19 декабря 2005 г. // СЗ РФ. — 2005. — № 52. — Ст. 5573.

Об информации, информационных технологиях и о защите информации : ФЗ от 27 июля 2006 г. // СЗ РФ. — 2006. — № 31. — Ст. 3448.

О персональных данных : ФЗ от 27 июля 2006 г. // СЗ РФ. — 2006. — № 31. — Ст. 3451.

Об утверждении Правил допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами : постановление Правительства РФ от 6 августа 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — № 33. — Ст. 4009.

Об утверждении Положения о разработке, принятии, введении в действие, введении и применении общероссийских классификаторов технико-экономической и социальной информации в социально-экономической области : постановление Правительства РФ от 10 ноября 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 46. — Ст. 4472.

Об утверждении Положения об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных : постановление Правительства РФ от 17 ноября 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 48. — Ст. 1690.

Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации : постановление Правительства РФ от 15 сентября 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 38. — Ст. 4320.

Об утверждении Инструкции о порядке предоставления гражданам справок о наличии (отсутствии) у них судимости : приказ МВД РФ от 1 ноября 2001 г. // БНА РФ. — 2002. — № 3.

Об утверждении Положения о порядке аттестации лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике : приказ Минпромэнерго РФ от 20 июля 2006 г. // БНА РФ. — 2006. — № 33.

Об утверждении Положения о защите персональных данных работников федерального фонда обязательного медицинского страхования : приказ федерального фонда обязательного медицинского страхования от 19 августа 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 10.

Об утверждении положения об организации работы с персональными данными государственного гражданского служащего министерства транспорта Российской Федерации и ведения его личного дела : приказ Министерства транспорта РФ от 17 февраля 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 6.

Специальная литература

Борисова С. А. Общие требования при обработке профессиональных данных работника и гарантии их защиты / С. А. Борисова // ТП. — 2005. — № 11.

Иванов Д. В. Источники правового регулирования конфиденциальной информации как условия трудового договора / Д. В. Иванов // ТП. — 2008. — № 12.

Петров А. Я. О персональных данных работника : современное состояние правового регулирования / А. Я. Петров // ТП. — 2008. — № 4.

Степанов Е. А. Защита персональных данных в работе отделов кадров / Е. А. Степанов // ТП. — 2002. — № 4.

Т е м а 10
**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА,
ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ
КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

ПЛАН

1. Права и обязанности работодателя и работников по подготовке, переподготовке и повышению квалификации.
2. Понятие, содержание, форма и срок действия ученического договора.
3. Правовая регламентация ученического договора. Права и обязанности его сторон.
4. Основания прекращения ученического договора и ответственность сторон за невыполнение его условий.

Методические рекомендации

Изучение данной темы, прежде всего, предполагает усвоение таких понятий, как: профессиональная подготовка; переподготовка кадров; повышение квалификации.

Профессиональная подготовка — это процесс обучения навыкам, необходимым для выполнения определенной работы, нескольких работ. Необходимость профессиональной подготовки для собственных нужд определяет работодатель.

Переподготовка работников — это процесс получения новых и дополнительных знаний по основной и смежной профессии, специальности или должности.

Повышение квалификации — это процесс углубления профессиональных знаний и навыков, успешное завершение которого дает возможность выполнять более сложные работы в пределах определенной профессии, специальности или должности.

Правовые основы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации регламентируются трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нор-

мы трудового права. Конкретные условия организации и проведения указанных форм подготовки кадров устанавливаются в коллективном договоре, соглашениях, либо предусматриваются в заключаемом с работником трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ).

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям непосредственно в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях.

Конкретные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень профессий и специальностей, по которым осуществляется профессиональное обучение на производстве, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатель обязан создавать работникам необходимые условия для совмещения труда с обучением, а также предоставлять лицам, обучающимся в образовательных учреждениях гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

Профессиональная подготовка работников проводится в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения.

Переподготовка кадров происходит с отрывом и без отрыва от работы, в указанных выше формах.

Далее необходимо изучить содержание ст. 196 и 197 ТК РФ, закрепляющих права и обязанности работодателя и работников по подготовке и переподготовке кадров.

Важную роль в подготовке и переподготовке кадров на производстве играет ученический договор. Следует уяснить, что ст. 198 ТК РФ предусматривает два вида ученического договора: 1) ученический договор, заключаемый с лицом, желающим получить профессию (специальность) в данной организации, на получение определенной профессии (специальности); 2) ученический договор, заключаемый с работником организации, поступающим на профессиональное обучение с последующей работой в данной организации по полученной профессии (специальности). В таком случае он является дополнительным к трудовому договору. Заключая ученический договор второго вида, работодатель вступает с учеником в отношения по профессиональному обучению (подготовке и переподготовке работников), которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и попадают под действие трудового законодательства.

В соответствии со ст. 199 ТК РФ ученический договор должен содержать следующие условия: наименование сторон; наименование

конкретной профессии, специальности, квалификации, приобретаемой учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Помимо указанных выше необходимых условий, ученический договор может содержать дополнительные условия, которые определяются по соглашению сторон, например, срок сдачи квалификационных экзаменов, графики практической работы, расписание занятий и т.п.

Ученический договор в большинстве случаев заключается на срок, не превышающий 6 месяцев, а по отдельным сложным профессиям срок его действия может устанавливаться до 12 месяцев. Конкретный срок обучения определяется по соглашению сторон и зависит, например, от возраста, образовательной подготовки лица, поступающего на обучение, и других факторов. Ученический договор заключается только в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается обеими сторонами.

Студенту необходимо разобраться с порядком действия ученического договора, правилами организации различных форм ученичества, регламентирующими время, отведенное на профессиональное обучение, и оплату ученичества. Для этого нужно изучить содержание ст. 201—204 ТК РФ.

Особое внимание следует уделить изучению прав и обязанностей лиц, успешно завершивших ученичество, и основаниям прекращения ученического договора. При этом надо ознакомиться со ст. 249 ТК РФ, предусматривающей возмещение затрат, связанных с обучением работника, в случае расторжения ученического договора до истечения срока без уважительных причин.

Задачи

1. Токарь Дмитриев и электрик Зайцев обратились с просьбой к работодателю направить их на курсы повышения квалификации. Однако получили отказ, который работодатель мотивировал тем, что в коллективном договоре нет соответствующего условия.

Правомерен ли отказ работодателя? Каким образом решаются вопросы о профессиональной подготовке и переподготовке работников по действующему законодательству?

2. С несовершеннолетней Жидковой был заключен ученический договор для профессиональной подготовки в качестве референта. В соответствии с ним Жидкова освобождалась полностью от выполнения трудовых обязанностей на шесть месяцев, ей устанавливалась 36-часовая рабочая неделя, она должна была сдать квалификационные экзамены на «отлично», в свободное от занятий время приходиться на работу и на практике реализовывать теоретические знания.

Правомерно ли включение указанных положений в содержание ученического договора? Какие обязательные условия должны включаться в содержание ученического договора.

3. Студентка заочного отделения строительного университета Казьмина, обучающаяся на основе ученического договора с работодателем, обратилась к работодателю с заявлением, в котором она попросила: 1) приурочить ее ежегодный отпуск ко времени сдачи летней экзаменационной сессии; 2) предоставить ей два дополнительных выходных дня с оплатой 50 % среднего месячного заработка и один день без оплаты; 4) не привлекать ее к дежурствам; 4) в связи с предстоящими родами продлить срок действия ученического договора на три года.

Правомерны ли требования Казьминой?

4. Водитель Жидков был направлен работодателем на учебу для повышения квалификации и сдачи экзаменов на более высокую категорию водительских прав. В приказе о направлении на учебу было оговорено, что на период учебы он освобождается от выполнения трудовых обязанностей, ему выплачивается стипендия в размере минимальной заработной платы. Обучаясь на курсах, он узнал, что другим лицам, обучающимся на курсах повышения квалификации, работодатели выплачивают вместо стипендии средний месячный заработок по прежнему месту работы. Жидков обратился к работодателю с заявлением, в котором попросил выплачивать ему также средний месячный заработок.

Правомерно ли требование Жидкова? Каковы правила установления гарантий и компенсаций работникам, повышающим свою квалификацию?

5. Корнев, обучающийся на машиниста технологических установок магистральных газопроводов, не сдал квалификационные экзамены, в связи с чем не получил соответствующего удостоверения. Поскольку он обучался за счет средств работодателя, то последний издал приказ, в котором обязал отработать Корнева 300 часов, на количество которых он был освобожден от выполнения своих трудо-

вых обязанностей, и поручил бухгалтерии удержать из заработной платы Корнева сумму, затраченную на его обучение.

Правомерен ли данный приказ?

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников?
2. Что такое стажировка?
3. Что такое ученический договор?
4. В какой форме и на какой срок заключается ученический договор?
5. Каковы основания прекращения ученического договора?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

Об образовании : закон РФ от 10 июля 1992 г. // СЗ РФ 1996. — № 3. — Ст. 130; 2007. — № 49. — Ст. 6074; 2008. — № 52. — Ст. 6241.

О высшем и послевузовском профессиональном образовании : ФЗ от 22 августа 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 35. — Ст. 4135; 2008. — № 52. — Ст. 6241.

О подготовке и допуске водителей к управлению транспортными средствами, оборудованными устройствами для подачи специальных световых и звуковых сигналов : постановление Правительства РФ от 15 декабря 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 52. — Ст. 6460.

О перечне специальностей среднего профессионального образования для подготовки специалистов в сфере обороны, оборонного производства, внутренних дел, безопасности, ядерной энергетики, транспорта и связи, наукоемкого производства в федеральных государственных образовательных учреждениях среднего профессионального образования : постановление Правительства РФ от 7 апреля 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 15. — Ст. 1559.

Об утверждении Примерной формы государственного контракта на профессиональную переподготовку и повышение квалификации федеральных государственных гражданских служащих : распоряжение правительства РФ от 11 сентября 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 42. — Ст. 2008.

Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов : приказ Минобразования РФ от 6 сентября 2000 г. // БНА РФ. — 2000. — № 44.

О порядке и условиях направления военнослужащих внутренних войск МВД России — граждан Российской Федерации, проходящих

военную службу по контракту, на профессиональную подготовку по одной из гражданских специальностей : приказ МВД РФ от 1 ноября 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 1.

Об утверждении Порядка совершенствования профессиональных знаний медицинских и фармацевтических работников : приказ Минздравсоцразвития России от 11 марта 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 4.

Об аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации : приказ Минздравсоцразвития РФ от 20 мая 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 8.

Специальная литература

Андреева Л. Профорientация: некоторые правовые проблемы / Л. Андреева, О. Медведев // Вопросы трудового права. — 2006. — № 9.

Глебов В. Г. Ученический договор / В. Г. Глебов. — М., 2006.

Згонник Л. В. Корпоративный человеческий капитал : проблемы, переподготовки работников / Л. В. Згонник // ТП. — 2008. — № 1.

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

Т е м а 11 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

ПЛАН

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
3. Режим и учет рабочего времени.
4. Особенности правового регулирования отдельных видов режимов рабочего времени (ненормированный рабочий день, режим гибкого рабочего времени и разделения рабочего дня на части, сменная работа, вахтовый метод и др.).
5. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников (транспорта, связи, здравоохранения и др.).

Методические указания

Рассматривая вопрос о понятии рабочего времени, изучающему необходимо уяснить, что исходя из содержания ст. 91 ТК РФ под рабочим временем понимается не только время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, но также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Это простой не по вине работника, специальные перерывы для обогрева и отдыха, перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка, время, необходимое для сдачи и приема локомотивов, время нахождения в пути работников поисково-спасательных бригад от места сбора до места происшествия и многие другие периоды.

Трудовое законодательство устанавливает следующие виды рабочего времени: 1) нормальная продолжительность рабочего времени (нормальная рабочая неделя и рабочий день или смена); 2) сокра-

щенная продолжительность рабочего времени; 3) неполное рабочее время.

В соответствии с ч. 2 ст. 91 ТК РФ максимальная продолжительность нормального рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это означает, что указанная в законе продолжительность нормальной рабочей недели является нормой рабочего времени для всех работников, работающих в Российской Федерации, независимо от того, в организации какой организационно-правовой формы они работают, постоянная у них работа или временная, работают они в режиме 5-дневной или 6-дневной рабочей недели, граждане они России или иностранцы. Работодатель вправе уменьшить нормальную продолжительность рабочего времени путем закрепления соответствующего правового положения в локальном нормативном правовом акте, например, правилах внутреннего трудового распорядка. Однако такое уменьшение не должно снижать размера заработной платы. Таким образом, под нормальным рабочим временем следует понимать установленную в организации в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и(или) трудовым договором с работником продолжительность рабочего времени, не превышающего 40 часов в неделю.

Под сокращенным рабочим временем понимается установленная для отдельных категорий работников в соответствии с ТК и(или) федеральными законами продолжительность рабочего времени в меньшем объеме по сравнению с нормальным с оплатой его как при нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень категорий работников, которым законодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени, закреплена в ст. 92 ТК РФ. К таким работникам относятся: лица, не достигшие возраста 18 лет; инвалиды I и II групп; работники, занятые на работах с вредными и(или) опасными условиями труда. Но данный перечень не является исчерпывающим, поскольку федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских, работающих в таможенных органах, экипажей воздушных судов гражданской авиации и др.). При установлении сокращенного рабочего времени работодателем должно соблюдаться следующее правило. Если работник имеет право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, то работодатель обязан установить более льготное рабочее время.

При установлении сокращенного рабочего времени необходимо также учитывать правовое положение, закрепленное в ч. 3 ст. 94 ТК РФ, согласно которому допускается увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) для лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Такое увеличение возможно только в случаях, предусмотренных коллективным договором, с соблюдением общего ограничения продолжительности рабочего времени, определенного ст. 92 ТК РФ. То есть работник в отдельные дни может работать больше установленного для него сокращенного рабочего дня (смены), а в другие — меньше.

Неполное рабочее время — установленная соглашением сторон и закрепленная в трудовом договоре с работником продолжительность рабочего времени в меньшем объеме по сравнению с нормальной с оплатой пропорционально отработанному времени.

Понятие «неполное рабочее время» охватывает как неполный рабочий день, так и неполную рабочую неделю. При неполном рабочем дне уменьшается количество часов работы в день по сравнению с установленным в организации расписанием или графиком для конкретной категории работников. Например, вместо 8 часов устанавливаются 6 или 3 часа. Неполная рабочая неделя означает установление меньшего количества рабочих дней в неделю. Вместо 5 дней устанавливаются 3 или 2 дня. Возможно одновременное установление неполного рабочего дня и неполной рабочей недели. Например, работник работает 4 дня в неделю с продолжительностью рабочего дня 3 часа.

Изучающему следует детально разобраться с отличительными признаками сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени. Для этого необходимо провести сравнительный анализ содержания ст. 92 и 93 ТК РФ, обратив внимание на субъекты, порядок установления и оплаты труда работников.

Студенту нужно разобраться с правилами установления продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, а также в ночное время, которые закреплены в ст. 95 и 96 ТК РФ. При этом особое внимание следует обратить на то, в каких случаях допускаются исключения из общих правил о сокращении продолжительности рабочего времени, а также на правила, которые могут устанавливаться в коллективном договоре.

Приступая к изучению второго вопроса, студенту, прежде всего, необходимо усвоить, что в действующем трудовом законодательстве понимается под сверхурочной работой. В соответствии со ст. 99 ТК

РФ сверхурочной является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя (т. е. по его приказу (распоряжению) или с его ведома) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (сверх 8 или 7 часов при нормальном рабочем времени); сверх 6, 4, 3 часов при сокращенном рабочем времени; работа, выполненная сверх продолжительности смены, предусмотренной графиком или сверх нормы часов за учетный период.

Важно усвоить три способа привлечения работников к сверхурочной работе (с письменного согласия работника, без его письменного согласия, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации), обратив внимание на перечень обстоятельств, которые могут служить основанием для применения сверхурочных работ, установление круга лиц, которых нельзя привлекать к сверхурочным работам, правила привлечения работников к сверхурочной работе.

Рассматривая вопрос о сверхурочной работе, необходимо помнить, что в некоторых случаях работа, выполненная за пределами рабочего дня или смены, не считается сверхурочной. Так, например, не считается сверхурочной работа, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем.

Под режимом рабочего времени в соответствии со ст. 100 ТК РФ понимается распределение времени работы в пределах суток, недели, месяца, квартала, шести месяцев, года или другого календарного периода.

Действующее трудовое законодательство различает два вида режима рабочего времени: общий и специальный. Общий режим устанавливается для всех или большинства работающих в организации работников. Такой режим устанавливается в виде пятидневной или шестидневной рабочей недели с двумя или одним выходным днем. Специальный режим устанавливается для отдельных категорий работников (режим гибкого рабочего времени, ненормированный рабочий день, разделение рабочего дня на части и др.).

В зависимости от того, на какой календарный период определяется продолжительность рабочего времени (на сутки, неделю, месяц или более), различают режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

Суть режима с поденным учетом рабочего времени заключается в том, что в отношении конкретного работника ведется ежедневный учет рабочего времени с помощью специального табеля. Время начала и окончания работы устанавливается правилами внутреннего

трудового распорядка. При сменной работе режим рабочего времени при поденном учете устанавливается графиком сменности. В тех случаях, когда продолжительность смен в разные дни недели различна, при соблюдении недельной нормы часов может применяться недельный учет рабочего времени, при котором учитываются и количество рабочих дней и количество рабочих часов за неделю.

Если же при выполнении отдельных видов работ по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, то вводится суммированный учет рабочего времени. Его суть заключается в том, что все рабочее время, приходящееся в соответствии с установленными нормами на определенный учетный период: месяц, три месяца, шесть месяцев или год, — суммируется и в результате определяется месячная, квартальная, полугодовая или годовая продолжительность рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Исходящему следует обратить внимание на особенности правового регулирования рабочего времени работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы. Для этого необходимо ознакомиться с содержанием соответствующих положений о рабочем времени и времени отдыха, перечень которых дается к данной теме.

Задачи

1. К юрисконсульту организации «Витязь» обратились работники за разъяснением следующих вопросов:

— какими нормативными правовыми актами устанавливаются виды рабочего времени и их продолжительность?

— в каких случаях и для каких работников устанавливается сокращенное и неполное рабочее время?

— можно ли с помощью локальных нормативных правовых актов сокращать продолжительность рабочего времени?

— сокращается ли продолжительность рабочего времени для лиц, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях?

— каким работникам работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время?

— какие правила установлены действующим трудовым законодательством для установления продолжительности ежедневной работы (смены)?

— какова продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней?

Дайте разъяснение от имени юрисконсульта.

2. Бригада газосварщиков, занятая на работе по прокладке газопровода, в связи с сильными морозами через каждый час работы делала перерыв для обогрева продолжительностью 20 минут. Эти перерывы работодатель не засчитывал в рабочее время. Считая действия работодателя незаконными, газосварщики обратились за разъяснением к юрисконсульту.

Что понимается под рабочим временем в правовом аспекте? В каких случаях периоды времени, когда работник не выполнял свои трудовые обязанности, засчитываются в рабочее время? Какие гарантии устанавливаются государством для работников в сфере правового регулирования рабочего времени? Какие разновидности рабочего времени устанавливаются трудовым законодательством? Какими нормативными правовыми актами устанавливается продолжительность рабочего времени?

3. В соответствии с уставом организации «Синтезволокну» продолжительность рабочего времени устанавливается советом директоров в зависимости от экономических и природных условий от 4 до 10 часов в день (смену). Руководствуясь уставом, совет директоров на два месяца установил продолжительность ежедневной работы для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, 8 часов, с нормальными условиями труда — 10 часов, пенсионерам — 5 часов.

Соответствуют ли положения устава действующему трудовому законодательству? Каков порядок установления продолжительности ежедневной работы (смены)? Правомерно ли решение совета директоров?

4. Для лучшей организации труда приказом работодателя на руководителей структурных подразделений и их заместителей возложена обязанность приходить на «планерку» за 30 минут до начала рабочего дня и задерживаться на работе после рабочего дня на 40 минут. Однако указанные периоды не включать в рабочее время.

Правомерен ли приказ работодателя? Что понимается в трудовом законодательстве под рабочим временем? Какие разновидности рабочего времени вы знаете? Обоснуйте свой ответ ссылками на действующие правовые нормативные акты.

5. В юридическую консультацию за разъяснением о продолжительности рабочего дня обратились: 1) медсестры молочной кухни

и медсестры детского сада; 2) школьники, работающие в составе бригады на уборке овощей; 3) пенсионер по возрасту, работающий в производственном кооперативе; 4) главный технолог, для которого установлен нормированный рабочий день.

Какое разъяснение получит каждый из них?

6. В юридический отдел организации обратились работники лакокрасочного цеха с заявлением, в котором просили дать им письменный ответ на следующие вопросы:

— на основании каких нормативных правовых актов устанавливается сокращенный рабочий день?

— каков порядок установления сокращенного рабочего времени?

— устанавливается ли сокращенное рабочее время в тех случаях, когда работник работает во вредных условиях неполный день?

— должен ли устанавливаться сокращенный рабочий день работникам, выполняющим в их цехе различные вспомогательные работы (строителям, ремонтникам, наладчикам и т.д.), а также работникам сторонних организаций?

— должен ли устанавливаться сокращенный рабочий день работающим по совместительству?

Дайте письменный ответ от имени юридического отдела.

7. Пенсионер Демченко, инвалид боевых действий по защите Отечества, поступил на работу в организацию, занимающуюся ремонтом обуви. При заключении трудового договора было оговорено, что он будет работать на условиях рабочей недели с нормальной продолжительностью рабочего времени. Проработав два месяца, Демченко обратился к руководителю организации с заявлением, в котором просил изменить условия трудового договора и установить ему сокращенную рабочую неделю. Однако в удовлетворении просьбы ему было отказано.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каким категориям работников и по каким основаниям устанавливается сокращенный рабочий день? Для каких категорий работников сокращенный рабочий день устанавливается в обязательном порядке? В каких случаях и каком порядке устанавливается сокращенный рабочий день инвалидам?

8. Семнадцатилетний Новиков обучается без отрыва от производства в 10-м выпускном классе вечерней школы. Работодатель не предоставил ему сокращенного рабочего дня в связи с учебой, ссылаясь на то, что для него как несовершеннолетнего уже установлен сокращенный рабочий день.

Прав ли работодатель? Кому устанавливается сокращенное рабочее время в связи с обучением в образовательных учреждениях?

9. Лебедев на металлургическом заводе выполнял работу маляра по окраске цистерн с использованием красок, содержащих бензол. В отдельные дни он работал только на окраске внутренней поверхности цистерн, в другие — от 2 до 4 часов в день — на окраске наружных поверхностей.

Должна ли сокращаться Лебедеву продолжительность рабочего дня? Каков порядок установления сокращенного рабочего дня?

10. Бригада наладчиков находится в командировке, где готовит к пуску автоматическую линию в цехе, работникам которого установлен сокращенный рабочий день.

Распространяется ли эта льгота на них?

11. Работники слесарного цеха в связи с аварией в сварочном цехе были направлены туда в качестве обслуживающегося персонала. Проработав три дня, они потребовали у работодателя установления сокращенного рабочего дня, т.е. такой же его продолжительности, как и у работников сварочного цеха. Работодатель отказал им, сославшись на то, что ни правила внутреннего трудового распорядка, ни коллективный договор этого не предусматривают.

Обоснован ли отказ?

12. Мишина, работающая в организации «Синтетический каучук», обратилась к директору с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за мужем-инвалидом. Директор отказал Мишиной, ссылаясь на то, что ей установлен сокращенный рабочий день, а в таких случаях неполный рабочий день не устанавливается. Считая действия директора незаконными, Мишина обратилась за разъяснением в государственную инспекцию труда.

Правомерен ли отказ директора? Кому и в каком порядке устанавливается неполное рабочее время? В чем отличие неполного рабочего времени от сокращенного рабочего времени? Ведет ли установление неполного рабочего времени к каким-либо ограничениям в области трудовых прав работника? Дайте письменный ответ от имени инспекции.

13. Копировщица Лямзина работала в заводууправлении и училась на вечернем отделении института. Она попросила работодателя установить ей неполный рабочий день, чтобы иметь больше свободного времени для учебы.

Обязан ли работодатель удовлетворить ее просьбу? Чем отличается неполный рабочий день от сокращенного?

14. Из восьми сотрудниц бухгалтерии пятеро имеют детей в возрасте до трех лет. Все пятеро потребовали от работодателя установить им режим работы с неполным рабочим днем. Работодатель им отказал, объяснив, что при таком режиме бухгалтерия не справится со своими задачами, и предложил самим решить вопрос о неполном рабочем дне только для двух работниц.

Правильно ли поступил работодатель? Кому режим с неполным рабочим временем устанавливается в обязательном порядке?

15. Бузилова работала чертежницей в конструкторском бюро. Когда у нее родился ребенок, она договорилась с начальником отдела, что будет работать половину рабочего дня. Главный инженер завода возражал, ссылаясь на большой объем работы.

Какое решение должен принять директор? Какова оплата труда при неполном рабочем дне, сохраняется ли продолжительность отпуска?

16. В ходе очередной проверки трудового законодательства в организации государственным инспектором труда обнаружены следующие факты: несовершеннолетнему Никитину, женившемуся три месяца назад, установлен рабочий день продолжительностью 7 часов; инвалид Паринов выполняет нормальную продолжительность рабочего времени; продолжительность смены у газосварщика Пашина составляет 7 часов. Считая, что продолжительность рабочего времени установлена не совсем правильно, инспектор дал предписание работодателю привести продолжительность рабочих смен в соответствие с действующим трудовым законодательством.

Правомерны ли указания государственного инспектора труда? Каковы максимальные пределы продолжительности ежедневной работы (смены)? Какими нормативными правовыми актами устанавливается продолжительность ежедневной работы (смены)? Устанавливается ли действующим законодательством минимальная и максимальная продолжительность ежедневной работы (смены)?

17. Работникам завода «Полимер» Копейкину и Рублеву, работающим в опасных условиях труда, установлен сокращенный рабочий день продолжительностью 4 часа. 7 марта они ушли с работы на час раньше, чтобы купить подарки любимым женщинам. 10 марта им за преждевременный уход с работы директором завода объявлено по выговору. Считая действия директора неправомерными, Копейкин и Рублев обратились с заявлениями об отмене приказа в КТС, в кото-

рых указали, что причина их преждевременного ухода с работы была уважительной, кроме того, накануне праздничных дней продолжительность работы уменьшается на один час.

Правомерны ли требования Копейкина и Рублева?

18. Работники организации «Селена» обратились в юридический отдел с письменным заявлением, в котором просили дать ответы на следующие вопросы:

— что следует понимать под вечерней сменой?

— с какого часа она начинается?

— в каком порядке и из каких источников производится оплата труда за работу в вечерние смены?

— какими нормативными правовыми актами регулируются вопросы оплаты труда?

Дайте письменный ответ от лица юридического отдела.

19. При проверке соблюдения трудового законодательства в организации «Фармация» было обнаружено, что продолжительность ночной смены женщин-работниц равна дневной смене; отцы, воспитывающие без супруги детей, привлекаются к работе в ночное время без их письменного согласия; инвалид II группы Мужчинин дежурит в ночное время на общих основаниях; несовершеннолетним лицам, работающим в лаборатории, запрещено работать с 17 до 22 часов вечера.

Имеют ли место здесь какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Если да, то назовите нормы трудового права, которые нарушены. Какими нормативными правовыми актами устанавливается и регламентируется продолжительность работы в ночное время? В каких случаях при работе в ночное время сокращается продолжительность смены? Какие категории работников не допускаются к работе в ночное время? Кто может быть привлечен к работе в ночное время только с письменного согласия? Какими нормативными правовыми актами определяется перечень работ, продолжительность смены на которых уравнивается с продолжительностью работы в дневное время?

20. Заведующая архивом Просвирнина по договоренности с работодателем выполняла по совместительству обязанности инспектора отдела кадров. Учитывая то, что у нее небольшая заработная плата, в графиках учета рабочего времени ей проставляли нормальную рабочую неделю продолжительностью 40 часов по основному месту работы и дополнительную. Считая, что это противоречит трудовому законодательству, государственный инспектор труда потребовал от

работодателя изменить содержание трудового договора о совместительстве. Работодатель отказался это сделать, заявив, что положения договора улучшают положение работника и не противоречат общим принципам трудового права.

Кто прав в возникшем споре? Каков порядок регламентации работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительства)? Какие вы знаете разновидности совместительства? В каких случаях не разрешается внутреннее совместительство?

21. В связи с проведением аварийных работ на теплотрассе и необходимостью привлечения работников к сверхурочным работам мастер Зыков попросил юристконсульта дать разъяснения на следующие вопросы:

— при наличии каких оснований работников можно привлекать к сверхурочным работам?

— кто может быть привлечен к сверхурочной работе и каким образом может быть компенсирована такая работа?

— как должна компенсироваться сверхурочная работа работников с ненормированным рабочим днем?

— каким образом устанавливается для работников продолжительность рабочего времени за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя?

— каких работников нельзя привлекать к сверхурочной работе?

Дайте разъяснения от имени юристконсульта.

22. Швей-мотористки фирмы «Ромашка» явились на работу к 8 часам утра в свою смену. Начальник цеха сообщил им, что начало рабочего дня переносится на 11 часов в связи с отсутствием электроэнергии. Отработав с 11 часов до 21 часа, швей-мотористки попросили оплатить им работу с 19 до 21 часа как сверхурочную. Начальник цеха пояснил им, что поскольку они с 8 до 11 часов не работали, а рабочий день у них составляет 8 часов, то никакой сверхурочной работы не было.

Какая работа считается сверхурочной? В каких случаях допускается привлечение работников к сверхурочной работе по инициативе работодателя? Каких работников нельзя привлекать к сверхурочным работам? Каких работников можно привлекать к сверхурочным работам с письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением? Как следует поступить КТС, куда с заявлением об оплате сверхурочных работ обратились швей-мотористки?

23. В обеденный перерыв на доске распоряжений сборочного цеха

появилось объявление: «Работники, до конца месяца осталось три дня. За эти дни необходимо выпустить продукции на 1 млн р. Поэтому просим поработать после смены. Отгулы дадим в начале месяца. Начальник цеха». Три дня цех работал в полторы смены.

Правильно ли привлечение работников к сверхурочной работе? Можно ли привлечь к дисциплинарной ответственности электрика Ушакова, отказавшегося работать сверхурочно?

24. В коллективном договоре организации «РИФ» зафиксировано положение о том, что работники, «нарушающие трудовую дисциплину, в частности уходящие раньше с работы, опаздывающие на работу, совершающие прогулы без уважительных причин, появляющиеся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, самовольно использующие отгулы, могут привлекаться к сверхурочной работе для погашения времени, в течение которого работник отсутствовал на работе, без какой-либо дополнительной компенсации». Руководствуясь этим положением, директор своим приказом привлек к сверхурочным работам вахтера-инвалида Полозова и бухгалтера Скалкину, которая имела на своем иждивении двух детей.

Законно ли такое условие коллективного договора?

25. Семенова работала в стройуправлении сторожем. При поступлении она договорилась с работодателем, что работать будет через день, но по две смены и получать оплату в размере тарифной ставки сторожа. По истечении 10 месяцев она потребовала от работодателя доплаты за сверхурочную работу и работу в праздничные дни. Поскольку работодатель отказался удовлетворить требования Семеновой, она обратилась в КТС.

Какое решение должна вынести КТС?

26. Начальник цеха, ссылаясь на трудности выполнения обязательств, попросил газосварщиков поработать оставшиеся до конца года две недели без выходных дней, а при необходимости и сверхурочно. Работали без выходных, а четыре дня оставались на сверхурочную работу по три часа ежедневно.

Какие нарушения действующего законодательства были допущены в данном случае?

27. Сторож магазина Волков проработал в феврале 250 часов. В марте норму рабочего времени ему сократили на число сверхурочных часов февраля. Волков потребовал оплаты переработки из расчета месячного оклада.

Прав ли Волков?

28. В государственную инспекцию труда поступила жалоба инженерно-технических работников организации «Майская» на то, что работодатель обязывает их являться на работу за 30 минут до начала смены, нередко оставляет после работы на пятиминутки, которые длятся 20—40 минут, часто вызывает их в выходные в связи с производственными неполадками. На все просьбы как-то компенсировать переработку рабочего времени он отвечает, что во время планерок они не занимаются непосредственно выполнением своих служебных обязанностей и, следовательно, никакая компенсация им не положена.

Законны ли действия работодателя? Какие действия может предпринять государственная инспекция труда по жалобе работников?

29. Студент-заочник 4-го курса технологического института Мещеряков работал техником на кондитерской фабрике. В январе он дважды назначался дежурным по фабрике: один раз в выходной, а другой — в рабочий день с 8 до 20 часов. Жена Мещерякова, работавшая контролером, в том же месяце дежурила два дня с 16 до 20 часов. Супруги Мещеряковы обратились в областной комитет профсоюза за разъяснением, полагается ли компенсация за дежурство, сокращается ли продолжительность рабочего дня у работников, обучающихся без отрыва от производства в вузе.

Составьте письменный ответ обкома профсоюза.

30. Работники домостроительного комбината подали коллективное заявление в государственную инспекцию труда с требованием отменить введенный полгода назад трехсменный режим работы. Свои требования они мотивировали тем, что работодатель не производит доплат за работу в ночное время, не решен вопрос с транспортным обслуживанием работников, занятых во вторую и третью смены, не организовано также питание работников.

Правомерны ли требования работников? Каков порядок установления режима рабочего времени? Какие виды режимов рабочего времени вы знаете? Каковы возможные действия государственного инспектора труда?

31. Директор строительной организации «Доломит» с учетом мнения выборного профсоюзного органа установил строителям скользящий график работы для летнего и зимнего сезонов. Этим графиком предусматривалось сокращение продолжительности рабочего дня зимой до 5 часов, а летом — увеличение до 10 часов. В случае досрочной сдачи объекта дни, оставшиеся до планового срока сдачи,

могут использоваться работниками как дополнительные дни отдыха либо суммироваться с отпуском.

Правмерно ли введение такого графика работы? Какова процедура установления и отмены графика работы?

32. В организации «Металлургический комбинат» с учетом мнения профкома введен трехмесячный режим работы с продолжительностью смены 8 часов. Работники доменного цеха не согласились с таким решением и указали в своем заявлении в обком профсоюза, что для них установлен сокращенный рабочий день и что работа в ночную смену должна сокращаться на один час.

Законны ли требования работников доменного цеха? Кем и как вводится сменная работа? Какова может быть продолжительность смены? Какова продолжительность междусменного перерыва?

33. На заводе алюминиевых конструкций с учетом мнения профкома, предусматривая условия работы, сложившиеся в организации, работодателем издан приказ о переходе с пятидневной на шестидневную рабочую неделю. Работники возражали против такого перехода и обратились за разъяснением в областной комитет профсоюза.

Как ведется учет рабочего времени? Составьте разъяснение обкома профсоюза. Получат ли они желаемый ответ?

34. При составлении графика сменности в организации «Маяк», работающей по режиму пятидневной рабочей недели, возникли следующие вопросы:

— какой продолжительности должна устанавливаться рабочая смена несовершеннолетним, лицам, обучающимся без отрыва от производства в школах рабочей молодежи, в вечерних и заочных высших и средних учебных заведениях?

— как компенсировать недоработку рабочего времени в ночную смену?

— будут ли включены в месячную норму рабочего времени часы, приходящиеся на праздничные нерабочие и выходные дни?

— сокращается ли рабочее время перед выходными и нерабочими праздничными днями?

— какой продолжительности должна быть смена у работников заводской поликлиники и инвалидов?

Работодатель дал указание юристконсульту подготовить ответы на поставленные вопросы.

Составьте письменный ответ юристконсульта.

35. В организации «Озерный», занимающейся выращиванием рыбы, в связи с хорошими видами на вылов рыбы осенью прика-

зом работодателя для работников, занятых в рыболовстве, установлен рабочий день с 4 часов утра до 22 часов вечера. На возражения работников, не согласных с таким режимом работы, было заявлено, что режим рабочего времени и времени отдыха в рыболовецких организациях устанавливается работодателем.

Охарактеризуйте законность данного приказа?

36. Организация «Маяк» из-за трудного финансово-экономического положения в течение полугода простаивала. В связи с получением выгодного государственного заказа генеральный директор, с учетом мнения одного из профсоюзных выборных органов, издал приказ об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на три часа, мотивируя это тем, что работники в течение полугода не вырабатывали норму рабочего времени, а также тем, что такой режим позволит быстрее выполнить заказ.

Правомерны ли действия генерального директора? Каков порядок установления режима рабочего времени в организациях, где существует несколько профсоюзных организаций?

37. В связи с болезнью старшего мастера цеха Иванова его обязанности были возложены на токаря 6-го разряда Чернышова. Отработав два месяца, Чернышов обратился с заявлением к работодателю, в котором указал, что за эти месяцы проработал сверхурочно 82 часа и просил их оплатить из расчета средней месячной оплаты труда токаря 6-го разряда. Однако работодатель отказался это сделать, ссылаясь на то, что у старшего мастера ненормированный рабочий день.

Дайте правовую оценку действиям Чернышова и работодателя. В чем особенность режима работы с ненормированным рабочим днем? Кем утверждается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем? В чем отличие сверхурочной работы от работы с ненормированным рабочим днем? Как компенсируется работа с ненормированным рабочим днем? Как следует поступить КТС, куда с заявлением об оплате сверхурочных работ обратился Чернышов?

38. Для официанток кафе «Радуга» Соколовой и Колосовой установлен режим гибкого рабочего времени на один год. График предусматривал максимальную сумму продолжительности рабочего времени в сутки и время нахождения в кафе, включая перерыв на обед, 12 часов 30 минут. В связи с необходимостью обслуживания банкета они были привлечены к работе в выходной день, но на работу не вышли. За отказ выйти на работу в выходной день работодатель перевел их на общеустановленный режим и объявил им по выгово-

ру. Не согласившись с приказом, работницы обратились с жалобой в государственную инспекцию труда.

Правомерны ли действия работодателя? Для кого и в каком порядке устанавливается режим гибкого рабочего времени? Дайте письменный ответ государственной инспекции труда.

39. Приказом по заводу для слесарей-ремонтников был введен суммированный учет рабочего времени. Два слесаря работали по графику 1 мая. Поскольку эта работа была оплачена в одинарном размере, они обратились в профком с требованием о доплате и об отмене суммированного учета.

Какой ответ должен дать профком? В каких случаях и при каких условиях для ремонтников может применяться суммированный учет рабочего времени?

40. В организации «Интурист» г. Сочи для улучшения условий перевозки пассажиров на шесть месяцев введен для водителей автобусов, занятых в курортной зоне, суммированный учет рабочего времени с продолжительностью рабочей смены 12 часов. Проработав шесть месяцев и посчитав число рабочих часов, водители автобусов Алиев и Муртов потребовали оплатить им 240 часов сверхурочной работы.

Подлежит ли удовлетворению это требование?

41. В организации «Гигант» приказом работодателя с 28 февраля введен суммированный учет рабочего времени на календарный год с установлением рабочего дня в напряженные периоды (полевые работы, посев, уборка урожая, вспашка зяби) для всех работников до 10 часов и соответственно уменьшением его до 5 часов в другие дни в зимнее время. Этим же приказом было установлено, что в указанные периоды в течение двух месяцев работники могут привлекаться к работе без предоставления выходных дней.

Соответствует ли данный приказ действующему законодательству?

42. На деревообрабатывающем комбинате с учетом мнения профкома издан приказ работодателя о введении в течение трех месяцев суммированного учета рабочего времени и рабочего дня продолжительностью 10 часов с соответствующим сокращением в другое время учетного периода и предоставлением дополнительных дней отдыха из расчета один день отдыха за каждые 7 часов переработки. Проработав три месяца, работники заготовительного цеха обратились к работодателю с заявлением об оплате сверхурочных работ.

Обосновано ли их требование? Каковы особенности установле-

ния режима рабочего времени в лесной промышленности и лесном хозяйстве?

43. Бригада операторов газоперекачивающей станции работает по вахтовому методу. Члены бригады Григоров и Журин трудятся во вредных условиях, а остальные — в нормальных. С 1 апреля приказом работодателя с учетом мнения профкома для бригады установлен помесичный суммированный учет рабочего времени, предусматривающий продолжительность смены Григорова и Журина 10 часов, а для остальных — 12 часов и компенсацию переработанных часов сокращением рабочего времени в другой учетный период.

Правильно ли поступили работодатель и профком? Какова особенность режима труда при вахтовом методе организации работ? Как ведется учет рабочего времени?

44. Заведующий газораспределительной станцией магистрального газопровода с учетом мнения профкома издал приказ, согласно которому каждый час работы во время дежурства (профилактический осмотр оборудования, подсчет расхода газа и др.) учитывается за один час нормального рабочего времени, а время дежурства на дому, без права отлучаться, — за 0,5 часа нормального рабочего времени.

Соответствует ли данный приказ действующему законодательству?

45. В трамвайно-троллейбусном управлении в целях улучшения условий пассажирских перевозок приказом работодателя введен для водителей автобусов, троллейбусов и трамваев городского сообщения и автобусов пригородного сообщения рабочий день с разделением на части с месячным суммированным учетом рабочего времени. Группа водителей, считая приказ незаконным, обратилась с жалобой в государственную инспекцию труда.

Составьте письменный ответ государственной инспекции труда.

Вопросы для самоконтроля

1. Что следует понимать под рабочим временем в правовом аспекте?
2. Может ли продолжительность рабочего времени устанавливаться локальными нормативными актами?
3. Может ли законодательство субъекта РФ изменять продолжительность рабочего времени на своей территории?
4. Какова процедура привлечения работника к сверхурочной работе?
5. Каковы порядок и условия применения режимов гибкого рабочего времени?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю : конвенция МОТ № 47 (1935 г.) // Ведомости СССР. — 1956. — № 13. — Ст. 280.

О сокращении продолжительности рабочего времени : рекомендация МОТ № 116 // ВВС СССР. — 1969. — Ст. 240.

О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : ФЗ от 24 ноября 1995 г. (с послед. изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1995. — № 48. — Ст. 4563; 2006. — № 1. — Ст. 10.

О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием : ФЗ от 7 ноября 2000 г. // СЗ РФ. — 2000. — № 46. — Ст. 1628; 2004. — № 35. — Ст. 3607.

О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации : ФЗ от 18 июня 2001 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 26. — Ст. 2581; 2004. — № 35. — Ст. 3607.

О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей : постановление Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 15. — Ст. 1629.

О предоставлении сотрудникам таможенных органов льгот за выполнение должностных обязанностей во вредных условиях : постановление Правительства РФ от 15 февраля 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — № 8. — Ст. 951.

О продолжительности основного удлиненного, оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений : постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 40. — Ст. 3935.

Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы : постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 50. — Ст. 4952.

О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа : постановление Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 46. — Ст. 4595.

Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств феде-

рального бюджета : постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 51. — Ст. 5081.

О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности : постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 8. — Ст. 757.

О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений : постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 14. — Ст. 1289.

Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной платы труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда : постановление Правительства РФ от 6 декабря 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 48. — Ст. 5618.

О режиме службы (работы) и времени отдыха федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы Федерального агентства воздушного транспорта : приказ Росавиации от 26 января 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 4.

Положение по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей : утв. постановлением Минтруда РФ от 8 июня 1998 г. // БМТ РФ. — 1998. — № 12.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений : утв. приказом Минфина РФ от 2 апреля 2003 г. // БНА РФ. — 2003. — № 31.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил РФ : утв. приказом Министра обороны РФ от 16 мая 2003 г. // РГ. — 2003. — 17 июня.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы : утв. приказом Государственного комитета РФ по рыболовству от 8 августа 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 10.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы : утв. приказом Министерства РФ по связи и информации от 8 сентября 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 9.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта : утв. приказом Минтранса РФ от 16 мая 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 10.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы : утв. приказом Росгидромета от 30 декабря 2003 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 4.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации : утв. приказом Минтранса РФ от 30 января 2004 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 4.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов : утв. приказом МПС РФ от 5 мая 2004 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 7.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей : утв. приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 11.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитенов : утв. приказом Минтранса РФ от 8 июня 2005 г. // БНА РФ. — 2005. — № 30.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса : утв. приказом Минтранса РФ от 18 октября 2005 г. // БТСЗ РФ. — 2005. — № 12.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений : утв. приказом Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 г. // БТСЗ РФ. — 2006. — № 9.

Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю : приказ Минздравсоцразвития от 13 августа 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 10.

Специальная литература

Глушко В. Д. Сверхурочные работы / В. Д. Глушко // ТП. — 2003. — № 6.

Костян И. А. Рабочее время / И. А. Костян // Человек и труд. — 2003. — № 5/9; 2004. — № 1/4.

Панкин М. Е. Рабочее время / М. Е. Панкин. — М., 1986.

Процевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А. И. Процевский. — М., 1963.

Савельева Н. Н. Рабочее время / Н. Н. Савельева // ТП. — 2003. — № 1.

Снегирева И. О. Рабочее время и время отдыха / И. О. Снегирева. — М., 2000.

Т е м а 12 ВРЕМЯ ОТДЫХА

ПЛАН

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Перерывы в работе.
3. Выходные и нерабочие праздничные дни.
4. Понятие и виды отпусков.
5. Порядок предоставления, исчисления, продления, перенесения, разделения ежегодных оплачиваемых отпусков и замены их денежной компенсацией.

Методические указания

Право на отдых является конституционным правом каждого человека. Закрепляя это право, ст. 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Приступая к изучению данной темы, студенту, прежде всего, необходимо уяснить понятие времени отдыха как правовой категории и его отдельные виды.

Из содержания ст. 106 ТК РФ следует, что под временем отдыха понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Основные виды времени отдыха перечислены в ст. 107 ТК РФ. Это перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Рассматривая вопрос о видах времени отдыха, следует обратить внимание на особенности их правового регулирования. В частности на то, что законодатель в отношении такого вида времени отдыха,

как ежедневный (междусменный) перерыв, не устанавливает его минимальную продолжительность. Длительность такого перерыва зависит от продолжительности рабочего дня (смены), времени его (ее) окончания и времени начала следующего рабочего дня (смены). Его продолжительность, таким образом, определяется правилами внутреннего распорядка.

По сложившейся практике режим работы в организации устанавливается таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) перерыва вместе с временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену). Конкретная продолжительность такого перерыва предусматривается в соответствующих нормативных правовых актах, применительно к конкретным категориям работников. Так, для работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, продолжительность перерыва в течение рабочего дня (смены) может составлять 12, 16, 17 или 18 часов в сутки, для работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта его продолжительность не может быть менее 12 часов, аналогичная норма установлена для водителей автомобилей при суммированном учете рабочего времени.

Действующее трудовое законодательство в качестве одной из гарантий права на отдых устанавливает запрет на проведение работ в выходные и нерабочие праздничные дни. Вместе с тем в ТК предусматриваются исключительные случаи, при наличии которых работодатель вправе привлекать работников к работе в указанные выше дни. Они перечислены в ст. 113 ТК РФ. В этой связи изучающему необходимо уяснить содержание данной статьи и разобраться с правилами привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Важно усвоить, в каких случаях необходимо получение письменного согласия работника для осуществления работы в указанные дни, а в каких случаях необходимо получить письменное согласие работника и учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Рассматривая данный вопрос, следует иметь в виду, что перечень случаев привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия не является исчерпывающим. В таких случаях действует правило, согласно которому работодатель вправе привлекать работников к таким работам при наличии ситуаций, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Нужно помнить, что для отдельных категорий работников могут устанавливаться особые правила привлечения их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Например, для творческих работников, лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Ежегодный отпуск — один из основных видов времени отдыха, направленный на восстановление трудоспособности работников. Под ежегодным отпуском понимается продолжительный непрерывный отдых с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работника. Он предоставляется всем лицам, работающим по трудовому договору. Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от того, у какого работодателя они трудятся, а также каковы степень занятости, место выполнения трудовых обязанностей, форма оплаты труда, занимаемая должность, срок трудового договора и иные обстоятельства.

Предусмотренные действующим трудовым законодательством отпуска можно классифицировать по различным основаниям. В зависимости от целевого назначения они различаются на отпуска: 1) для отдыха (ежегодные основные и дополнительные); 2) для учебы; 3) по уходу за ребенком; 4) творческие отпуска; 5) для лечения. Для каждого из этих видов отпусков устанавливается механизм правового регулирования. Изучающему желательно хорошо их знать.

При изучении вопроса о ежегодных оплачиваемых отпусках важно обратить внимание на правовую регламентацию в трудовом законодательстве продолжительности ежегодного основного отпуска, в том числе для отдельных категорий работников, имеющих право на удлиненный основной отпуск.

Необходимо разобраться с основаниями предоставления ежегодных дополнительных отпусков, обратив внимание на то, что они предусматриваются федеральным законодательством и работодателем с учетом финансовых возможностей. В последнем случае порядок и условия предоставления дополнительных отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Рассматривая вопрос об исчислении продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, надо учитывать следующие моменты: 1) продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях; 2) общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется

путем суммирования ежегодного основного оплачиваемого отпуска (в том числе удлиненного) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, независимо от основания их предоставления; 3) максимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска максимальным пределом не ограничивается; 4) в число дней отпуска не включаются праздничные нерабочие дни; 5) в том случае, когда работник имеет право на дополнительные отпуска по одному основанию, например, за вредные или опасные условия труда, ему предоставляется только один отпуск.

Поскольку для получения отпуска необходимо наличие определенного стажа работы у данного работодателя, важным представляется содержание ст. 121 ТК РФ, которая регламентирует порядок исчисления стажа. Следует уяснить, какие периоды времени включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а какие нет. Особое внимание следует обратить на порядок исчисления стажа работы для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и(или) опасными условиями труда.

Приступая к изучению вопроса, связанного с правовой регламентацией предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков, студенту необходимо освоить такие понятия, как «право на отпуск» и «право на использование отпуска». Право на отпуск возникает у каждого работника с первого дня работы, а право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника, по общему правилу, по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков должен составляться работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на каждый календарный год и утверждаться им не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

При рассмотрении данного вопроса надо учитывать следующие обстоятельства: 1) некоторые категории работников в соответствии с ч. 3 ст. 122 ТК РФ имеют право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев; 2) некоторые категории работников имеют право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года; 3) при составлении

графика отпусков учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса; 4) ни работодатель, ни работник не вправе в одностороннем порядке изменить установленное графиком время ухода в отпуск; 5) отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется.

Изучающему необходимо детально изучить правила продления, перенесения, разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части и отзыва работника из отпуска. Для этого необходимо тщательно проанализировать содержание ст. 124 и 125 ТК РФ, обратив особое внимание на следующие правовые положения: 1) действующее трудовое законодательство запрещает непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд независимо от характера возникших обстоятельств; 2) работникам в возрасте до 18 лет, а также занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно; 3) при разделении ежегодного отпуска на части одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней; 4) работодатель может отзывать работника из отпуска только с его согласия; 5) не могут быть отозваны из отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

Важно иметь в виду, что действующее трудовое законодательство (ст. 126 ТК РФ) разрешает замену ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Компенсация допускается только в отношении той части отпуска, которая превышает 28 календарных дней и при наличии письменного заявления работника. Особые правила компенсации отпуска установлены в отношении работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

Не разрешается компенсация отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

Завершить рассмотрение данного вопроса следует изучением ст. 127 ТК РФ, регламентирующей порядок реализации права на отпуск при увольнении работника. При этом необходимо усвоить следующие правила: 1) неиспользованный работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен ему с последующим увольнением только на основании письменного заявления; 2) такого права он лишается в том случае, если увольняется за виновные действия; 3) в случае предоставления отпуска с последующим увольнением днем увольнения будет считаться последний день отпуска; 4) при

расторжении срочного трудового договора днем увольнения считается не день истечения срока трудового договора, а последний день отпуска; 5) работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска, имеет право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию только до начала отпуска и если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Следует помнить, что в случае предоставления работнику отпуска с последующим увольнением компенсация за неиспользованный отпуск не выплачивается, а с увольняемым производится расчет с выплатой среднего заработка за дни отпуска.

Задачи

1. Заведующая библиотекой Цыганкова обратилась в юридическую консультацию со следующими вопросами:

— обязан ли работодатель предоставлять перерывы женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, для кормления?

— какие перерывы в течение рабочего дня (смены) включаются в рабочее время?

— имеет ли право работодатель сократить обеденный перерыв на 20 минут для проведения концерта?

— при переноске тяжестей рабочие-грузчики частенько отдыхают. Можно ли подсчитать их перекуры, составляющие 2—3 часа в день, и, соответственно, уменьшить заработную плату?

— обязателен ли перерыв на обед?

— полагается ли перерыв на обед работникам с неполным рабочим днем и несовершеннолетним в возрасте до 16 лет?

Дайте письменный ответ от имени юридической консультации.

2. В юридическую консультацию обратился член областной Думы Чурбанов, который просил ответить на следующие вопросы:

— как устанавливается перерыв на обед для лиц, занятых надомным трудом?

— какова минимальная продолжительность перерыва на обед?

— какой продолжительности устанавливается обеденный перерыв для работников аппарата министерств и ведомств?

— какова минимальная продолжительность обеденного перерыва работников железнодорожного транспорта?

— включается ли в рабочее время перерыв для производственной гимнастики (продолжительностью 20 минут), лечебно-профилактических процедур (продолжительностью 30 минут)?

— сколько перерывов и какой продолжительности предоставляет-ся работникам, работающим в холодное время на открытом воздухе, и во всех ли отраслях экономики они применяются?

— предоставляются ли перерывы при работе в закрытых помещениях, не имеющих принудительной вентиляции? Если да, то какой продолжительности и засчитываются ли они в рабочее время?

Ответьте на поставленные Чурбановым вопросы.

3. В связи с необходимостью закончить бетонные работы начальник строительного участка Скорый приказал работникам Жутову и Потехину работать без обеденного перерыва. Однако работники отказались выполнить приказ, заявив, что это их свободное время, которое они вправе использовать по своему усмотрению.

Правомерны ли действия начальника участка?

4. Водитель снегоочистителя Быков, занятый уборкой снега, через каждый час работы делал перерывы для обогрева и отдыха продолжительностью 20 минут. Узнав об этом, руководитель коммунальной службы издал приказ об уменьшении отработанного рабочего времени на количество часов, использованных для перерывов на обогревание. Считая действия руководителя коммунальной службы неправомерными, Быков обратился с заявлением в КТС с просьбой о признании приказа незаконным.

Правомерны ли действия руководителя коммунальной службы? Кому и в каком порядке устанавливаются перерывы для обогрева и отдыха? Как определяются количество и продолжительность таких перерывов? Как следует поступить КТС?

5. В юридический отдел организации «Бастион» обратились работники с заявлением, в котором просили ответить на следующие вопросы:

— в каком порядке предоставляются специальные перерывы для отдыха грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах?

— предоставляются ли перерывы в целях охраны жизни работников, обслуживающим электроустановки во время грозы?

— кем и как устанавливаются перерывы для производственной гимнастики и физкультурных пауз во время работы и включаются ли они в рабочее время?

— в каком порядке устанавливаются перерывы для отдыха водителям междугородных перевозок?

— в каком порядке должны предоставляться перерывы для отдыха артистам хора организации?

Дайте письменный ответ от имени юридического отдела.

6. В коллективном договоре организации «Черноземье—Лада» зафиксировано положение о том, что продолжительность междуменного перерыва у водителей автомобилей при суммированном учете рабочего времени может уменьшаться до 12 часов. Считая, что такое условие коллективного договора противоречит действующему трудовому законодательству, водитель Волокитин обратился за разъяснением в юридическую консультацию и задал следующие вопросы:

— какова продолжительность ежедневного (междусменного) перерыва для отдыха?

— каков порядок установления продолжительности междусменных перерывов?

— существуют ли какие-либо особенности правового регулирования междусменных перерывов в отдельных отраслях экономики?

— соответствует ли положение коллективного договора действующему трудовому законодательству?

Дайте письменный ответ Волокитину от имени юридической консультации.

7. Преподаватель вуза Сизов получил в деканате выписку из расписания экзаменационной сессии заочников, где значилось, что в воскресенье он должен провести консультацию, а в понедельник принять у этой группы экзамен. Сизов вывесил около расписания сессии объявление о том, что консультация будет проведена в понедельник перед экзаменом. В воскресенье он в вуз не явился. Приказом ректора за невыход на работу ему был объявлен выговор.

Законен ли приказ ректора? Каков порядок привлечения к работе в выходные дни?

8. Накануне выходного дня бригаде слесарей был объявлен приказ работодателя завода о работе в день отдыха на ремонте вышедшего из строя парового котла. Два слесаря на работу не вышли, за что были наказаны в дисциплинарном порядке.

Правильны ли действия работодателя? В каких случаях разрешается привлечение работников к работе в выходной день?

9. Бухгалтер ревизионного управления был направлен для проведения ревизии. В организации где он проводил ревизию, выходными днями установлены воскресенье и понедельник, а по месту его работы — суббота и воскресенье.

Каков порядок использования выходных дней во время пребывания в служебной командировке? Как компенсируется выходной, если в

этот день работник выезжает в командировку и если выходные дни следуют за окончанием командировки?

10. Супруги Лыковы, члены производственного кооператива «Эталон», работающие в нем, в связи с тем, что имеют ребенка — инвалида с детства, попросили правление кооператива предоставить им по четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня каждому. Правление не возражало. Однако юристконсульт Мурин, которому на подпись принесли приказ, отказался его подписывать, ссылаясь на то, что это будет являться нарушением действующего законодательства.

Прав ли юристконсульт?

11. Руководителю организации поступило два заявления:

«По просьбе начальника цеха мы работали в воскресенье 25 февраля. После работы мастер заплатил нам по 150 р. Но при выплате зарплаты с меня эти деньги удержали. Прошу их вернуть. Наладчик Барсуков».

«Мы работаем грузчиками. В пятницу в обеденный перерыв на территории организации мы угостили шофера принесенной Фроловым водкой, но сами в выпивке не участвовали. Шофер был отстранен от работы, из-за чего вторую половину дня мы не работали. За простой нам не только не заплатили, но и заставили в выходной день отрабатывать вторую половину дня. Просим оплатить простой в пятницу и дать отгул за работу в выходной день или присоединить его к очередному отпуску. Фролов, Уланов».

Правомерны ли требования работников?

12. В связи с подготовкой к отопительному сезону приказом директора жилищно-коммунального управления к работе в выходные дни 5 и 6 октября были привлечены: мастер Горбунов — инвалид III группы; газооператоры Романова и Самойлова, имеющие детей в возрасте до трех лет; слесари-ремонтники Кабаненко и Макачук — пенсионеры по возрасту.

Правомерен ли приказ директора ЖКУ? В каких случаях для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни требуется письменное согласие работника? В каких случаях для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни требуется письменное согласие работника и учитывается мнение выборного профсоюзного органа данной организации?

13. Начальник цеха предложил группе рабочих выйти на работу в субботу для ремонта установки, находящейся в аварийном состоянии. Вышли все, кроме рабочего Лесникова, сославшегося на то, что

к нему в гости приехал друг и вообще он не желает работать в субботу. Когда решался вопрос об увольнении Лесникова за прогул, то последний заявил, что, поскольку не было письменного приказа, он решил, что распоряжение начальника цеха является незаконным.

Может ли Лесников быть уволен за прогул? Каков порядок привлечения к работе в выходные дни?

14. В связи с производственной необходимостью на кондитерской фабрике директор предложил всем работникам выйти на работу 8 марта, за что обещал присоединить к их ежегодному отпуску по три дня. Ряд работниц согласились с предложением директора, но многие заявили, что они не хотят работать в свой праздник и выйдут только на основании приказа.

Законны ли действия директора фабрики, а также требования работниц?

15. Группа наладчиков вместе с мастером цеха была привлечена к работе 1 мая для производства срочного ремонта автоматической линии. Все они, включая 17-летнего Ромбова и инвалида труда Ухвата, 1 мая отработали по 10 часов.

Допущены ли работодателем какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Кого и в каких случаях можно привлекать к работе в нерабочие праздничные дни? Как компенсируется работа в праздничный нерабочий день?

16. В юридическую консультацию поступили заявления с просьбой ответить на следующие вопросы:

— зависит ли право на отпуск от места работы, формы оплаты труда, режима работы, условий труда и срока договора?

— имеют ли право на отпуск внештатные работники?

— имеют ли право на отпуск лица, работающие у работодателей — физических лиц?

— имеют ли право на отпуск жена и другие члены семьи, работающие у работодателя — мужа, отца?

— кем и в каком порядке устанавливается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска?

— может ли работодатель устанавливать ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительности, чем предусмотренный ТК и иными федеральными законами?

— кому и какой продолжительности предоставляется удлиненный основной отпуск?

— предоставляется ли удлиненный основной отпуск работникам, работающим по режиму неполного рабочего времени?

— какой продолжительности предоставляется отпуск несовершеннолетним работникам?

— допускает ли действующее трудовое законодательство присоединение к ежегодному отпуску дополнительных дней отдыха?

Дайте ответы от имени юридической консультации.

17. В период производственной практики на кондитерской фабрике «Работница» студент технологической академии Елисеев исполнял обязанности мастера-технолога Ахмоева, находящегося в отпуске, а затем технолога Сергеева. Общая продолжительность его работы составила четыре месяца. При увольнении Елисеев потребовал выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Однако ему было в этом отказано со ссылкой на то, что Елисеев не был включен в состав работников кондитерской фабрики и является студентом вуза, в связи с чем у него нет права на отпуск.

Правомерен ли отказ? Кто имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск?

18. В отдел кадров организации «Стройремонт» обратилась с заявлением нормировщица Крылова, в котором она просила предоставить отпуск по уходу за внуком до достижения им возраста полутора лет. Однако в предоставлении отпуска и оплате ежемесячного пособия ей было отказано в связи с тем, что родители ребенка являются инвалидами II группы, получают пенсию по инвалидности и им не положено ежемесячное пособие.

Правомерно ли требование Крыловой? Какими нормативными правовыми актами необходимо руководствоваться при решении вопроса о предоставлении отпусков по уходу за ребенком? Как следует поступить КТС, куда с заявлением на действия работодателя обратилась Крылова?

19. В государственную инспекцию труда обратились за разъяснением по поводу предоставления ежегодных отпусков несовершеннолетний ученик токаря Рудаков и электрик Сутуров, имеющий на иждивении двух детей в возрасте до 14 лет. Они просили ответить на следующие вопросы:

— кем и в каком порядке должен утверждаться график отпусков в их организации, не имеющей профсоюзной организации?

— должны ли учитываться пожелания работников при составлении графика отпусков?

— куда работники имеют право обжаловать действия работодателя относительно утверждения графика отпусков?

Дайте ответы на поставленные работниками вопросы.

20. Москаленко устроился работать в фирму «Забота» курьером в 17,5 лет. Проработав 1 месяц, он попросил предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день. Однако приказом работодателя ему был предоставлен отпуск продолжительностью 24 календарных дня.

Дайте правовую оценку требованиям Москаленко и действиям работодателя. Какое решение следует принять КТС, куда с заявлением на неправомерные действия работодателя обратился Москаленко?

21. Бухгалтер госуниверситета Частухин работает по совместительству в организации «Пластик». В связи с тем что ему с 1 августа полагается очередной отпуск в университете, он попросил работодателя организации также предоставить ему оплачиваемый отпуск. Однако ему предоставили отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней как совместителю.

Правомерны ли действия работодателя организации, где Частухин работает по совместительству?

22. Бригадир штукатуров Михайлов, студент-заочник 4-го курса, работающий в организации «Восход», совершил преступление и был приговорен к исправительным работам по месту работы сроком на один год. Переходя на 5-й курс, Михайлов решил сдать сессию досрочно. Сдав в апреле экзамены досрочно и получив в мае вызов на сессию, он попросил предоставить ему очередной ежегодный и ученический отпуска вместе, однако получил отказ.

Имеет ли Михайлов право на эти отпуска? Кому и в каких случаях предоставляются ученические отпуска? Правомерны ли действия работодателя?

23. Внештатный работник издательства «Плакат» Литвинова участвовала в течение года в редактировании 8 научных работ. По истечении 6 месяцев она попросила предоставить ей ежегодный отпуск, но получила отказ. Директор издательства заявил, что ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется только штатным работникам.

Дайте правовую оценку возникшего трудового спора. Кто имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск? Имеют ли право на отпуск студенты и учащиеся высших и средних специальных учебных заведений, которые в период производственной практики зачисляются на оплачиваемые рабочие места и должности? Как следует поступить государственному инспектору труда, получившему заявление от Литвиновой?

24. Инженер-программист Азаров принят по договору подряда в

организацию «Омега» для обслуживания компьютеров. Проработав шесть месяцев, он потребовал предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск, но получил отказ. Руководитель организации заявил ему, что лицам, работающим по договору подряда, отпуск не полагается.

Правомерен ли отказ? Кто имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск? Как следует поступить КТС, куда с заявлением обратился Азаров?

25. Буряк, кочегар в котельной, обслуживающей сельскую среднюю школу, одновременно работает на водокачке, которая обеспечивает питьевой водой населенный пункт. Он обратился с заявлением в государственную инспекцию труда, в котором просил ответить на следующие вопросы:

— имеет ли он право на два отпуска?

— какой продолжительности ему полагается ежегодный оплачиваемый отпуск?

— имеет ли он право на дополнительные отпуска?

Дайте письменный ответ от имени государственной инспекции труда.

26. В государственную инспекцию труда поступила коллективная жалоба от работников организации «Строймонтаж», в которой указывалось на нарушения трудового законодательства, регламентирующего порядок предоставления отпусков:

— слесарю-сантехнику Карташову отказано в предоставлении отпуска после отбывания исправительных работ;

— газосварщику Козинцеву отказано в предоставлении очередного отпуска в августе для санаторно-курортного лечения по путевке за счет средств социального страхования;

— штукатуру Матюниной предоставлен отпуск продолжительностью 28 календарных дней, хотя на этот период приходится праздничные нерабочие дни с 1 по 8 января;

— бухгалтеру Литвиновой, работающей по совместительству с января, отказано в предоставлении отпуска в июле (во время отпуска по основной работе);

— многолетней матери инженеру-программисту Мачневой отказано в предоставлении отпуска с 1 июля.

Допущены ли работодателем какие-либо нарушения трудового законодательства? Каким нормативным правовым актом устанавливается очередность предоставления отпуска? Дайте письменный ответ от имени государственной инспекции труда.

27. Шофер легковой автомашины обратился к юрисконсульту завода с вопросом — почему шофер грузовой автомашины грузоподъемностью 2,5 т получает больший отпуск, чем он?

Какой ответ должен дать юрисконсульт?

28. Работники холдинга «Заря» обратились с заявлением в юридический отдел, в котором просили разъяснить и ответить на следующие вопросы:

— кому и какой продолжительности предоставляется удлиненный отпуск в их организации?

— зависит ли продолжительность удлиненного отпуска от режима труда?

— как следует поступить работнику в том случае, когда окончание отпуска наступает перед субботой, которая по графику является днем отдыха?

— какой продолжительности предоставляется удлиненный отпуск работникам научной библиотеки?

— предоставляется ли удлиненный отпуск работникам организации?

— пользуются ли правом на удлиненный отпуск работники детского сада и дома культуры, находящиеся в собственности организации?

Каким категориям работников устанавливается удлиненный отпуск и какой продолжительности? Дайте письменные ответы от имени юридического отдела.

29. В отдел кадров организации «Электроника» поступили заявления от работников, в которых они просили ответить на следующие вопросы:

— полагаются ли дополнительные отпуска работникам, имеющим малолетних детей?

— имеют ли право работники, проработавшие в организации более 15 лет, на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы?

— кому и в каком порядке предоставляются ученические отпуска?

Подготовьте письменные ответы на указанные вопросы.

30. Остряков, работающий оператором (кочегаром) котельной, занятый обслуживанием водогрейных котлов, работающих на угле, пользуется правом на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней, а оператору (кочегару) котельной, обслуживающей жилые дома с центральным отоплением,

Пешкову предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней. Считая, что ему неправильно предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск, Пешков обратился с заявлением в КТС.

Кому, в каком порядке и какой продолжительности предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные или опасные условия труда? Какими нормативными правовыми актами регламентируется порядок предоставления таких отпусков? Как следует поступить КТС?

31. В действующем цехе по производству бытового газа ООО «Воронежгаз» строительно-монтажное управление ведет монтаж технологической установки. В этом цехе все работники имеют право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда. Узнав об этом, работники строительно-монтажного управления потребовали от работодателя также предоставления дополнительного отпуска. Однако получили отказ.

Правомерен ли отказ? Как следует поступить КТС, куда с заявлением о предоставлении дополнительного отпуска за вредность условий труда обратились работники строительно-монтажного управления?

32. В юридическую консультацию поступило несколько заявлений, в которых были поставлены следующие вопросы:

— каким категориям работников предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за особый характер работы?

— кем утверждается перечень таких категорий работников, какова продолжительность дополнительных отпусков за особый характер работы и каковы условия их предоставления?

— каков порядок предоставления дополнительных отпусков за особый характер работы на судах речного и морского флотов?

— какова продолжительность дополнительных отпусков медицинским работникам лечебно-профилактических и санитарно-противоэпидемиологических организаций?

— вправе ли работодатель устанавливать для своих работников дополнительные отпуска, не предусмотренные законом?

Дайте письменный ответ на каждый вопрос от имени юридической консультации.

33. Трофимов работает главным механиком в организации «Энергомонтаж», Чернов — главным механиком на тепловой электростанции, а Харчевников — в частной фирме «Русь». Раньше они вместе учились и закончили строительный университет. На встрече выпуск-

ников они разговорились о работе. В ходе беседы выяснилось, что все они относятся к работникам с ненормированным рабочим днем, однако получают дополнительный отпуск за такой режим работы различной продолжительности: Трофимов — 12, Чернов — 6, а Харчевников — 18 календарных дней. После встречи они обратились за разъяснением в государственную инспекцию труда со следующими вопросами:

— какими нормативными правовыми актами определяется продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем?

— определяет ли действующее законодательство о труде минимальную и максимальную продолжительность такого отпуска?

— допускается ли компенсация дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день денежной компенсацией?

— как решается вопрос о суммировании дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день с основным и иными дополнительными отпусками?

— кем определяется перечень работников с ненормированным рабочим днем?

Дайте письменный ответ от имени государственной инспекции труда.

34. Кочегаров, работая фрезеровщиком, закончил вечернее отделение техникума. Друзья тепло поздравили его с получением диплома, а директор предложил перейти работать мастером. Когда через четыре месяца Кочегаров собрался идти в отпуск, возник вопрос — сколько же дней он будет отдыхать?

Ответьте на возникший вопрос.

35. Главный механик Белобородов является работником с ненормированным рабочим днем (имеет право на дополнительный отпуск продолжительностью 12 календарных дней), работает в организации «Химудобрения» с вредными условиями труда (имеет право также на дополнительный отпуск продолжительностью 12 календарных дней), на своем иждивении имеет двух несовершеннолетних детей в возрасте до 10 лет. По графику ему полагается отпуск с 1 мая.

Определите продолжительность отпуска Белобородова. Как исчисляется продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков?

36. Асфальтобетонщик Чубарев работает на строительстве горной дороги на высоте 2200 м над уровнем моря. Как асфальтобетонщик он имеет право на дополнительный отпуск по вредности условий

труда продолжительностью 7 календарных дней, а как рабочий, выполняющий работы на высоте 2200 м над уровнем моря, — еще на 12 календарных дней.

Можно ли присоединить два и более отпусков к основному отпуску? Каков порядок суммирования отпусков?

37. Жердев работает на трубном заводе в качестве электросварщика ручной сварки и по совмещению выполняет работу электромонтера по обслуживанию электрооборудования для литья труб. Уходя в ежегодный отпуск, он указал, что работодатель отказывается предоставить ему оплачиваемый отпуск по совмещаемой работе. Считая действия работодателя неправомерными, Жердев обратился с заявлением в КТС, в котором просил обязать работодателя предоставить ему оплачиваемый отпуск по совмещаемой работе.

Правомерны ли действия работодателя? Как и какой продолжительности предоставляется отпуск работникам при совместительстве и совмещении работ и должностей? Как следует поступить КТС?

38. Буряков, главный энергетик шахты «Северное сияние», находящейся в районах Крайнего Севера, проработавший в ней 1 год и 10 месяцев, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему ежегодных, а также дополнительных отпусков за проработанное время.

Какой продолжительности отпуск должен быть предоставлен Бурякову? Каков порядок предоставления ежегодного и дополнительных отпусков работникам Крайнего Севера? Каков порядок суммирования отпусков лиц, работающих в районах Крайнего Севера?

39. При предоставлении отпуска газосварщику Лукинову было установлено, что он имеет право на несколько дополнительных отпусков: за вредные условия труда — 12 календарных дней, за непрерывный стаж работы — 9 календарных дней, как донор — 30 календарных дней, за работу в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня. Лукинов написал заявление о предоставлении отпуска продолжительностью 103 календарных дня и дополнительного отпуска на проезд в г. Воронеж и обратно.

Правомерно ли требование Лукинова? Каков порядок исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков?

40. Токарь Калашников учится на 2-м курсе вечернего отделения техникума. В текущем году он находился восемь месяцев в больнице, две недели был в суде присяжным заседателем, 20 дней — в уче-

ническом отпуске и 30 дней — в отпуске без сохранения заработной платы. Когда Калашников обратился к начальнику цеха с требованием предоставить ему очередной отпуск, то последний заявил, что отпуск ему не положен, ибо он дается за работу, а Калашников не работал.

Прав ли начальник цеха? Какие льготы относительно отпусков установлены для обучающихся без отрыва от производства?

41. Смагина работала на кабельном заводе лакоразводчицей. В связи с беременностью, по справке врача, ее перевели работать гардеробщицей. Затем она ушла в отпуск по беременности и родам. После родов она как кормящая мать по медицинскому заключению работала на легкой работе. В общей сложности ее не было в цехе более двух лет.

Положен ли Смагиной ежегодный отпуск? Имеет ли она право на дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда? Какие периоды времени засчитываются в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск? Какие периоды времени не включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск? Какие периоды включаются в стаж, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда?

42. Главный специалист фирмы «Химвавтоматика» Марычева в течение рабочего года один месяц находилась на повышении квалификации в г. Москве, 10 дней участвовала в качестве присяжного заседателя, две недели проходила ежегодное медицинское обследование, 50 дней брала отпуск без сохранения заработной платы для сдачи зачетов и экзаменов в связи с получением второго высшего образования, 20 дней брала отпуск по уходу за заболевшей мамой, 21 день проходила санаторно-курортное лечение.

Какой продолжительности полагается ежегодный оплачиваемый отпуск Марычевой? Каков порядок исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск? Какие периоды времени засчитываются и какие не засчитываются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск?

43. Лаборант химлаборатории Выпивохин в течение рабочего года отсутствовал на работе по следующим причинам: два раза брал отпуск без сохранения заработной платы по семь дней и один раз продолжительностью 14 дней; в связи с поступлением в высшее учебное заведение отсутствовал на работе один месяц; два месяца находился

под арестом; в течение двух недель проходил курс реабилитации в психдиспансере.

Какие периоды времени не будут засчитаны в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск? Какие периоды времени засчитываются в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации?

44. В отдел кадров организации «Резон» поступили заявления, в которых ставились следующие вопросы:

— вправе ли стороны трудового договора решать вопрос о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации?

— правомерно ли включение в коллективный договор положения о том, что работникам, совершившим прогул или появившимся на работе в алкогольном, наркотическом или токсическом опьянении, ежегодный отпуск уменьшается на соответствующее количество дней?

— кому ежегодный отпуск предоставляется до истечения шести месяцев в обязательном порядке на основании заявления?

— за какой период времени предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск: календарный или рабочий?

— возможно ли предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, если да, то при наличии каких обстоятельств?

— в каких случаях и для каких работников ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться в определенные периоды времени либо по выбору работника?

— могут ли локальными нормативными правовыми актами устанавливаться отпуска в летнее время отдельным категориям работников?

Дайте письменный ответ от имени отдела кадров.

45. Пять работников организации «Вымпел» обратились в государственную инспекцию труда с заявлением о нарушении законодательства об отпусках. В нем, в частности, было указано, что работодатель отказал в предоставлении ежегодного отпуска:

— бухгалтеру Овчаренко, поступившему на работу в марте этого года, уволенному месяц назад с предыдущей работы по сокращению штата;

— электрику Вакулину, работающему по совместительству;

— надомнику Семенову;

— инженеру Жукову, воспитывающему несовершеннолетнего ребенка;

— слесарю-сантехнику Гаршину, имеющему 10 донорских дней.

Правомерны ли принятые работодателем решения? Какие меры должна принять государственная инспекция труда?

46. Рабочий оптовой базы Шевченко был переведен с его согласия на постоянную работу в объединение «Вторчермет». На оптовой базе Шевченко проработал четыре месяца. Через два месяца после перевода он попросил предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск.

Правомерно ли требование Шевченко? Как решается вопрос о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска при переводе работника? Как быть в том случае, если Шевченко по прежнему месту работы получил денежную компенсацию вместо отпуска?

47. При разработке графика отпусков в организации «Реком» возник ряд вопросов, с которыми разработчики обратились в юридическую консультацию. В частности, они просили ответить на следующие вопросы:

— на какой период разрабатывается график отпусков?

— могут ли разрабатываться графики отпусков в структурных подразделениях, филиалах, представительствах?

— какова процедура разработки и утверждения графика отпусков?

— учитываются ли пожелания работников при составлении графика отпусков?

— какие обстоятельства должны учитываться при составлении графика отпусков?

— может ли предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно всем работникам данной организации?

— каков порядок предоставления первого отпуска работникам новых или вводимых в эксплуатацию филиалов и представительств?

Дайте письменный ответ от имени юридической консультации облсовпрофа.

48. Приказом руководителя организации «Сантехмонтаж» Чудакова утвержден график отпусков. Согласно этому графику всем работникам в связи с проведением реформы в жилищно-коммунальном хозяйстве отпуска предоставляются в осенне-зимние периоды.

Правомерно ли такое утверждение графика отпусков?

49. Рыбина учится на 3-м курсе вечернего отделения юридического факультета. Успешно сдав экзамены, она представила в отдел

кадров по месту работы листок нетрудоспособности. Все семь дней болезни совпали с учебным отпуском. Рыбина просила перенести часть учебного отпуска, совпавшую с болезнью, на другое время. Работодатель в перенесении отпуска отказал.

Законен ли отказ?

50. Мотористка Калинина получила очередной отпуск с 15 июля на 28 календарных дней и еще отпуск без сохранения заработной платы на 15 календарных дней, а затем уехала к родителям в деревню. 15 августа она заболела воспалением легких и проболела до 1 сентября. Вернувшись на работу, она предъявила листок нетрудоспособности.

Подлежит ли продлению или переносу отпуск Калининой? В каких случаях ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в обязательном порядке? Допускается ли продление ежегодного оплачиваемого отпуска локальными нормативными правовыми актами работодателя?

51. Начальник учебного управления госуниверситета Листенгартен в течение 10 лет не пользовался ежегодным отпуском. В связи с тем, что состояние его здоровья резко ухудшилось, он обратился к ректору с заявлением, в котором просил предоставить ему сразу отпуск за 5 лет, а за остальные 5 лет выплатить денежную компенсацию.

Правомерны ли требования Листенгартена?

52. Секретарь-референт Мамаева в течение семи лет не использовала ежегодный оплачиваемый отпуск. Решив уволиться, она потребовала от работодателя выплатить ей компенсацию за неиспользованные отпуска за все время. Однако работодатель дал указание бухгалтерии выплатить ей компенсацию только за три последних года, заявив, что Мамаева несколько раз в году бывала в заграничных командировках и там отдыхала за счет средств работодателя.

Правомерны ли действия работодателя по отношению к Мамаевой? Каков порядок использования и компенсации ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника? Каков порядок предоставления отпуска при увольнении работника, работающего по срочному трудовому договору?

53. К директору завода поступило три заявления:

«10 ноября моя жена родила ребенка. После окончания отпуска по беременности и родам она вышла на работу и работает по настоящее время. Однако ей нужен отпуск без сохранения заработной платы на три месяца, а начальник цеха отказал. Прошу помочь. Механик Сотов».

«Я учусь без отрыва от производства в 9-м классе. По графику мне предоставлен очередной отпуск в августе. Прошу дать мне отпуск в июне, когда я буду сдавать экзамены в школе. Начальник цеха отказал. Разнорабочий Уткин».

«Я работаю стропальщиком и учусь на вечернем отделении юридического факультета. С 10 января меня вызвали на сессию, но начальник цеха просил пока не брать отпуск, так как в цехе не хватает рабочих. Он обещал мне дать ученический отпуск, как только представится возможность. Я согласился и сдал экзамены без отрыва от работы. Два дня назад начальник цеха подписал мое заявление о предоставлении неиспользованного ученического отпуска, а бухгалтерия отказалась его оплатить. Прошу Вас помочь. Стropальщик Мальцев».

Какое решение по каждому заявлению должен принять работодатель?

54. Во время прохождения Коровкиным альтернативной гражданской службы его жена родила ребенка. В связи с этим он обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему отпуска по уходу за ребенком. Однако работодатель отказал ему в предоставлении такого отпуска.

Как следует поступить суду, куда с иском обратился Коровкин?

55. Пенсионер Тамкин, работающий грузчиком в универсальном магазине «Молодежный», попросил у работодателя отпуск без сохранения заработной платы сроком на один месяц. Однако в этом ему было отказано. Считая действия работодателя неправильными, Тамкин обратился в юридическую консультацию.

Какие разъяснения он получит?

Вопросы для самоконтроля

1. Какие виды времени отдыха устанавливает действующее трудовое законодательство?
2. Кому и в каком порядке устанавливаются перерывы в течение рабочего дня (смены)?
3. Какова процедура привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?
4. Каков порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных отпусков?
5. Каким образом исчисляется продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях : конвенция № 14 (1921 г.) // ВВС СССР. — 1967. — № 44. — Ст. 586.

О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю : конвенция МОТ № 47 (1935 г.) // ВВС СССР. — 1956. — № 13. — Ст. 280.

О ежегодных оплачиваемых отпусках : конвенция № 52 (1936 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях : конвенция № 106 (1957 г.) // ВВС СССР. — 1967. — № 44. — Ст. 587.

О сокращении продолжительности рабочего времени : рекомендация МОТ № 116 (1962 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень : постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. // СЗ РФ. — 1994. — № 17. — Ст. 949.

О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей : постановление Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 15. — Ст. 1629.

О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 25 декабря 2001 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 53. — Ст. 5185.

Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета : постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 51. — Ст. 5081.

Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска федеральным государственным гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день : постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 52. — Ст. 6235.

Положение о режиме труда и отдыха членов экипажей морских судов портового флота : утв. постановлением Минтруда РФ от 30 июня 1997 г. // БМТ РФ. — 1997. — № 7.

Положение по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные

аварийно-спасательные формирования на должности спасателей : утв. постановлением Минтруда РФ от 8 июня 1998 г. // БМТ РФ. — 1998. — № 12.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений : утв. приказом Минфина РФ от 2 апреля 2003 г. // БНА РФ. — 2003. — № 31.

Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда : приказ Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России, ФПС России от 30 мая 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 6.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил РФ : утв. приказом Министра обороны РФ от 16 мая 2003 г. // РГ. — 2003. — 17 июня.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта : утв. приказом Минтранса РФ от 16 мая 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 10.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы : утв. приказом Государственного комитета РФ по рыболовству от 8 августа 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 10.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы: утв. приказом Министерства РФ по связи и информации от 8 сентября 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 9.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы : утв. приказом Росгидромета от 30 декабря 2003 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 4.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации : утв. приказом Минтранса РФ от 30 января 2004 г. // БМТ. — 2004. — № 4.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов : утв. приказом МПС РФ от 5 мая 2004 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 7.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей : утв. приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 11.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитенов : утв. приказом Минтранса РФ от 8 июня 2005 г. // БНА РФ. — 2005. — № 30.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей Минтранса РФ от 18 октября 2005 г. // БТСЗ РФ. — 2005. — № 12.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации : утв. приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. // БНА РФ. — 2005. — № 6.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений : утв. приказом Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 г. // БТСЗ РФ. 2006. — № 9.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров : утв. приказом ФСБ России от 7 апреля 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 7.

Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы : приказ Министерства РФ по связи и информатизации от 8 сентября 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 9.

О продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков : приказ Рособразования от 25 февраля 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 5.

О ненормированном служебном дне и продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный служебный день федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов Федеральной службы по финансовому мониторингу : приказ Росфинмониторинга от 19 ноября 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 2.

Об установлении дополнительных отпусков за ненормированный служебный день : приказ Росздравнадзора от 9 апреля 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 6.

О продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в Министерстве культуры Российской Федерации : приказ Минкультуры РФ от 22 октября 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 1.

Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю : приказ Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 10.

О ежегодных оплачиваемых отпусках и дополнительных оплачиваемых отпусках за ненормированный рабочий день работникам ФОМС : приказ ФОМС от 1 сентября 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 10.

Специальная литература

Коняхин Л. Г. Труд водителей автотранспорта / Л. Г. Коняхин, Я. И. Масный. — М., 1986.

Кучма М. И. Предоставление женщинам, лицам с семейными обязанностями отпусков специального значения / М. И. Кучма // Человек и труд. — 2005. — № 1.

Кучма М. И. Предоставление отпусков и дополнительных дней отдыха северянам / М. И. Кучма // Человек и труд. — 2005. — № 10.

Снигирева И. О. Рабочее время и время отдыха / И. О. Снигирева. — М., 2000.

Сыроватская Л. А. О правовом регулировании рабочего времени / Л. А. Сыроватская. — М., 1981.

Хохрякова О. С. Комментарий законодательства об отпусках / О. С. Хохрякова. — М., 1994.

Ярхо А. В. Время отдыха / А. В. Ярхо. — М., 1987.

Ярхо А. В. Отпуска рабочим и служащим / А. В. Ярхо. — М., 1982.

Т е м а 13

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ПЛАН

1. Понятие заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда.
2. Методы регулирования заработной платы.
3. Формы оплаты труда и правила установления заработной платы.
4. Порядок, место, сроки выплаты заработной платы.
5. Основания и порядок удержаний из заработной платы.
6. Исчисление средней заработной платы.
7. Тарифная система оплаты труда и системы заработной платы.
8. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
9. Нормирование труда.

Методические указания

Изучение данной темы следует начать с усвоения таких понятий, как: заработная плата; тарифная ставка; оклад (должностной оклад; базовый должностной оклад).

При усвоении понятия заработной платы, основных признаков и составных частей необходимо обратить внимание на те элементы, которые отличают ее от гарантийных и компенсационных выплат, а также на методы ее регулирования и основные государственные гарантии по оплате труда работников. Важно иметь в виду характерную черту правового регулирования заработной платы: в современных условиях сужается роль централизованного метода правового регулирования и усиливается роль локального и договорного методов правового регулирования, поскольку основным источником оплаты труда является прибыль, получаемая работодателем. Кроме того, оплата труда регулируется не только путем определения ее условий в трудовом договоре, но и путем реализации государственных гарантий по оплате труда работников, закрепленных, прежде всего,

в ст. 130 ТК РФ, а ряд других — в иных статьях ТК (133, 134, 136, 137, 138, 142).

Рассматривая вопрос о формах оплаты труда и правилах установления заработной платы, в первую очередь необходимо уяснить основные условия, при наличии которых работнику может выплачиваться заработная плата в неденежной форме. Затем следует перейти к детальному изучению основных правил установления заработной платы. К ним относятся правила об установлении минимального размера оплаты труда; обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы; установлении заработной платы трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда; определении порядка, места и сроков выплаты заработной платы. Особое внимание надо уделить изучению содержания ст. 133¹ ТК РФ, которая регламентирует процедуры установления размера минимальной заработной платы в субъекте РФ.

Самым внимательным образом следует разобраться с основаниями, размерами и порядком осуществления удержаний из заработной платы работника. Важно уяснить, что работодатель для погашения задолженностей работника перед ним имеет право издать приказ (распоряжение) об удержании только из заработной платы работника при наличии следующих условий: а) работник не оспаривает их основание и размер; б) не истек месячный срок, установленный для добровольного возвращения сумм. Если хотя бы одно из этих условий не соблюдено, то работодатель теряет право на беспорочное взыскание сумм и оно может быть осуществлено только в судебном порядке. Необходимо также усвоить, на какие денежные суммы взыскание не может быть обращено. К ним относятся денежные суммы, выплачиваемые: 1) в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца; 2) лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц; 3) в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска родителей; пенсионерам и инвалидам 1 группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание; санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам; 4) за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации, вследствие

аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством РФ; 5) организацией в связи с рождением ребенка, смертью родных, регистрацией брака.

В процессе трудовой деятельности работодателю приходится очень часто исчислять среднюю заработную плату. В этой связи студенту необходимо четко уяснить содержание ст. 139 ТК РФ, которая устанавливает единый порядок исчисления размера средней заработной платы для всех случаев, предусмотренных ТК. В этой связи требуется детальное ознакомление с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г.

Изучение вопроса о тарифной системе и системах заработной платы следует начать с усвоения понятийного аппарата, который закреплен в ст. 143 ТК РФ. Важно усвоить такие понятия, как: тарифная система оплаты труда; тарифная сетка; тарифный разряд; квалификационный разряд; тарификация работ. Следует обратить внимание на то, что в целом тарифная система оплаты труда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, которые должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Необходимо разобраться с различными разновидностями повременной и сдельной систем заработной платы. Следует также уяснить роль и значение премиальной системы оплаты труда.

Изучающему надо обратить внимание на изучение вопроса оплаты труда при отклонениях от нормальных условий труда: на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 146—148 ТК РФ); при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ); при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (ст. 151 ТК РФ); на сверхурочной работе и в других случаях. При этом следует иметь в виду, что действующее трудовое законодательство в одних случаях четко определяет размеры и порядок оплаты, а в других — устанавливает только минимальные размеры, а вопрос о максимальной оплате труда отдает на самостоятельное решение сторон в порядке локального регулирования.

Завершая изучение темы, студент должен разобраться с правовым регулированием нормирования труда, нормой выработки, нормой времени, нормой обслуживания, а также порядком разработки и утверждения, введения, замены и пересмотра норм труда.

Задачи

1. Работники организации «Свет» обратились в отдел труда и заработной платы с письменным заявлением, в котором просили дать разъяснение по следующим вопросам:

- в какой форме производится оплата труда?
- от каких факторов зависит оплата труда?
- как устанавливается минимальный размер заработной платы?
- каким образом устанавливаются системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов и различного вида выплаты?
- каким образом устанавливаются порядок, место и срок выплаты заработной платы?
- как организуется премирование работников и какими нормативными правовыми актами оно регламентируется?
- устанавливаются ли доплаты за вечернее или ночное время дополнительно к сверхурочной оплате?
- каков порядок оплаты в случае переноса начавшегося отпуска на другой срок в связи с отзывом работника из отпуска?
- каков порядок выдачи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника?

Дайте письменное разъяснение от имени отдела труда и заработной платы.

2. Маркин принят на работу юристконсультантом. При заключении трудового договора было оговорено, что за ведение дел в арбитражных судах ему будут выплачивать половину должностного оклада и 2 % выигранных сумм, но в случае проигрыша дел заработная плата ему будет выплачиваться по минимальному размеру. Маркин, не имевший в течение четырех месяцев дел в арбитражных судах, обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о выплате ему заработной платы в размере должностного оклада.

Подлежит ли удовлетворению требование Маркина? Что понимается под оплатой труда и заработной платой?

3. Завхоз районной больницы заключил с бригадой слесарей трудовое соглашение, по которому бригада обязалась смонтировать в больнице систему водяного отопления, а работодатель — выплатить за работу 100 тыс. р. После выполнения обусловленного в договоре объема работ бухгалтер, руководствуясь существующими нормами и расценками, начислил за работу 70 тыс. р. Работники потребовали доплату 30 тыс. р.

Подлежит ли удовлетворению требование работников?

4. Бригада Старченко заключила с организацией «Авангард» соглашение о строительстве свинарника. В соглашении было указано, что по окончании строительства бригада получит 80 тыс. р., если закончит строительство в срок. Члены бригады добросовестно работали, но, чтобы уложиться в срок, вынуждены были пригласить себе на помощь работников организации. Когда строительство было завершено, бригада узнала, что им полагается к выплате сумма в размере 60 тыс. р. Работодатель сослался на то, что при определении предварительной суммы использовались завышенные тарифные ставки, большинству членов бригады были неправильно установлены тарифные разряды, кроме того, бригада выполняла работу с привлечением других работников.

Правомерны ли действия работодателя? Что понимается под тарифной сеткой и тарифным разрядом в трудовом законодательстве? Чем отличается тарифный разряд от квалификационного разряда? Что понимается под тарификацией работ?

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

Правомерны ли действия председателя кооператива? Каковы основные государственные гарантии по оплате труда работников?

7. В механическом цехе авторемонтного завода введена сдельно-прогрессивная система оплаты труда, которая предусматривает, что при выполнении месячной нормы свыше 10 % оплата ведется по полуплурным сдельным расценкам. В октябре токарь Семенов выполнил норму на 130 %. Его дневная норма выработки — 12 деталей. Тарифная ставка — 320 р. в день.

Подсчитайте заработок Семенова за октябрь.

8. В связи с разработкой положения о заработной плате в организации «Сигма» члены комиссии обратились с просьбой в финансовое управление ответить на следующие вопросы:

— в чем разница между окладом (должностным окладом) и базовым окладом (базовым должностным окладом)?

— какие компенсационные и стимулирующие выплаты охватываются понятием «заработная плата»?

— какими нормативными правовыми актами регламентируется порядок установления заработной платы в организациях?

— с учетом каких условий устанавливаются системы заработной платы?

— какие работники относятся к основному персоналу организации?

— можно ли направлять на оплату труда средства, полученные от деятельности, приносящей доход?

Дайте письменный ответ на поставленные вопросы.

9. Работникам мебельной фабрики на основе положения, закрепленного в коллективном договоре, ежемесячно выплачивается заработная плата в натуральной форме (древесиной и пиломатериалами) в размере 20 % от начисленной месячной заработной платы.

Правомерна ли такая оплата труда? При соблюдении каких условий и ограничений допускается оплата труда натурой?

10. Кольцова работала в организации инженером I категории. Получая очередной раз заработную плату, она узнала, что ей в течение шести месяцев выплачивают заработную плату, исходя из прежнего оклада, тогда как другим работникам, занимающим такие же должности, были установлены новые оклады. Кольцова обратилась в суд с иском о выплате недополученной заработной платы?

Как следует поступить суду?

11. На основании трудового договора, заключенного между организацией «Звезда» и инженером-конструктором Кульневым, последнему установлен должностной оклад в размере 65 тыс. руб., но с условием его выплаты при выполнении соответствующих научных разработок. В связи с тем, что Кульнев во время не выполнил научное задание, приказом работодателя размер должностного оклада был уменьшен до 55 тыс. руб. Считая действия работодателя неправомерными, Кульнев обратился с заявлением о его отмене в КТС.

Как следует поступить КТС?

12. Глава администрации области в связи с тяжелым финансовым положением в области своим распоряжением перенес дату повышения тарифных ставок (окладов) работникам организаций бюджетной сферы, финансируемых из бюджета области, по сравнению с датой, установленной для работников бюджетных организаций, финансируемых из федерального бюджета, на шесть месяцев, а также понизил эти ставки до минимального размера оплаты труда.

Правомерны ли эти действия? Какими правами в сфере регули-

рования заработной платы обладают субъекты Российской Федерации?

13. Постановлением Правительства РФ работникам бюджетной сферы с 1 апреля текущего года повышены тарифные ставки (оклады). На основании этого постановления решением администрации субъекта Российской Федерации с 1 сентября этого же года установлены тарифные коэффициенты, финансируемые из местного бюджета.

Правомерны ли действия администрации субъекта Российской Федерации? Каков порядок введения тарифных коэффициентов?

14. Зуева заключила с организацией «Заря» трудовой договор о работе на дому в качестве портнихи. К работе привлекла и членов семьи. По истечении года она обратилась к работодателю с требованием произвести оплату:

- а) сверхурочной работы;
- б) труда членов семьи;
- в) расходы на электроэнергию, так как она пользовалась электрической швейной машинкой.

Подлежат ли удовлетворению требования Зуевой?

15. Работники организации «Воронежгазстрой» в связи с нерегулярными выплатами заработной платы обратились в юридический отдел с письменным заявлением, в котором просили дать ответы на следующие вопросы:

— обязан ли работодатель в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний?

— где должна выплачиваться им заработная плата в связи с тем, что они должны выполнять работы в различных районах области?

— каков порядок выплаты заработной платы в неденежной форме?

— могут ли получать их заработную плату близкие родственники?

— может ли заработная плата выплачиваться еженедельно?

— может ли заработная плата выплачиваться раз в квартал или полугодие?

— в каких случаях и по каким основаниям работодатель имеет право производить удержания из заработной платы?

— можно ли с работника взыскать заработную плату, излишне выплаченную ему в результате неправильного применения законов или иных нормативных правовых актов?

— устанавливаются ли трудовым законодательством ограничения размера удержаний из заработной платы?

Дайте письменные ответы от имени юридического отдела.

16. Токмаков был принят на работу в организацию на должность старшего инженера по технике безопасности. Поскольку администрация в связи с финансовыми трудностями выплачивала ему заработную плату меньшего размера, чем было определено при заключении трудового договора, он потребовал выплаты разницы за последний год работы.

Подлежит ли удовлетворению требование Токмакова?

17. Слесарь-наладчик Смыслов, занятый на ремонте технологического оборудования прокатного цеха, являющегося основным, получает оплату за работу по тарифной ставке повременщика. Узнав о том, что на родственном предприятии за такую работу установлена тарифная ставка сдельщика, он обратился с заявлением в КТС, в котором просил установить ему тарифную ставку сдельщика.

Какой ответ должна дать КТС Смыслову?

18. Центральный суд г. Воронежа, разрешая иск Сусликова к организации «Работница» о взыскании заработной платы, применил индексацию заработной платы, предусмотренную отраслевым тарифным соглашением, и отказался применять индексацию, предусмотренную коллективным договором.

Правильно ли поступил суд?

19. Электрик Байбаков уволился с работы 10 мая в порядке перехода в другую организацию. Окончательный расчет с ним был произведен в сентябре, когда в организации выдавали заработную плату за июнь—август всем остальным работникам. Кроме того, ему не оплатили две недели простоя, а также произвели удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска, поскольку отпуск за текущий год был использован заранее в апреле согласно графику отпусков. Считая, что действия работодателя противоречат действующему трудовому законодательству, Байбаков обратился с заявлением в КТС.

Допущены ли работодателем нарушения действующего трудового законодательства? Какое решение следует принять КТС? Составьте такое решение.

20. Из заработной платы технолога Никитина удерживаются алименты на содержание троих детей. Главный бухгалтер отдал распоряжение об удержании из заработной платы Никитина 3000 р. для погашения израсходованного аванса, выданного на служебную командировку. Оклад Никитина — 8100 р.

Правомерно ли это распоряжение?

21. Кныш по окончании рабочего года использовал предоставленный ему очередной отпуск, после чего уволился по собственному желанию. Вследствие недостаточности сумм, причитающихся ему при расчете, работодатель своим распоряжением удержал с него за неотработанные дни отпуска лишь небольшую сумму и обратился в суд с иском о взыскании оставшейся неисполненной задолженности.

Как следует поступить суду? В каких случаях и каком порядке производится удержание из заработной платы работника?

22. Тюнин обратился в суд с иском о восстановлении на работе токарем, сославшись на то, что он был уволен в связи с отказом от перевода на другую работу разнорабочим. Восстанавливая на работе Тюнина, суд взыскал в его пользу разницу в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, исходя из размера среднего заработка истца за три месяца до перевода и его заработка за три месяца после перевода.

Правильно ли поступил суд? Какой порядок исчисления среднего месячного заработка действует в настоящее время?

23. Ключева работала штукатуром-маляром в управлении отделочных работ треста. По ее заявлению приказом работодателя она была переведена на работу транспортной рабочей. Ключева обратилась в суд с иском о взыскании разницы в заработной плате по прежней и новой специальностям, ссылаясь на то, что перевод был вызван наличием у нее грудного ребенка и невозможностью по этой причине выполнять прежнюю работу. Представитель ответчика иск не признал, пояснив, что перевод был произведен по личному заявлению истицы без указания каких-либо причин.

Как следует поступить суду? Составьте решение суда.

24. Лобов обратился в КТС с заявлением о взыскании заработной платы с автохозяйства. В заявлении он указал, что работал в автохозяйстве водителем 1-го класса, затем работодатель перевел его на несколько месяцев для выполнения работ по ремонту автомашин. В период выполнения им этих обязанностей работодатель не производил доплату до его среднего заработка, составляющего на период перевода 7290 р., которые он просил взыскать с автохозяйства. КТС удовлетворить требования Лобова отказалась.

Правильно ли поступила КТС?

25. Уволенный по собственному желанию ведущий инженер-конструктор Букаткин при получении расчета обнаружил, что ему в сред-

ную месячную заработную плату не включены выплата за сверхурочную работу, оплата больничного листа за 21 календарный день, расходы, связанные с командировкой в г. Омск. Считая действия бухгалтерии неправомерными, он обратился с заявлением в КТС, в котором просил включить указанные выплаты в заработок для исчисления средней заработной платы.

Правомерно ли требование Букаткина? Какие выплаты учитываются при расчете средней заработной платы? Каков порядок расчета средней заработной платы? Как исчисляется средний дневной заработок для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск?

26. При восстановлении на работе продавца Костиковой суд, определяя размер заработной платы, подлежащей взысканию в ее пользу за время вынужденного прогула, исключил пособие по безработице, полученное в центре занятости населения.

Правильно ли поступил суд? Какие выплаты подлежат зачету при взыскании среднего заработка в пользу работника?

27. При увольнении с работы в июне бухгалтеру Карасевой выплатили компенсацию за 20 дней неиспользованного отпуска. Ревизор в акте отметил, что за 14 дней компенсация выплачена незаконно, так как в период работы включено время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы. Руководство завода предложило Карасевой внести в кассу излишне полученную сумму. Она отказалась это сделать. Работодатель обратился в суд с иском о взыскании с Карасевой переплаченной суммы.

Какое решение примет суд?

28. Расточник Москвитин, работающий по совместительству, во время командировки привлекался к работе в выходные дни, а также к сверхурочным работам. Прибыв из командировки, он узнал, что заработная плата ему начислена по основному месту работы. Считая это неправильным, он обратился в КТС с заявлением о выплате заработной платы за работу по совместительству; кроме того, он просил предоставить ему другие дни отдыха за работу в выходные в месте командировки и оплатить сверхурочную работу.

Правомерны ли требования Москвитина? Какое решение следует принять КТС?

29. На основании заявления об увольнении швея-мотористка Глаголева должна быть уволена с 14 мая. Однако в этот день за расчетом не пришла, так как накануне после работы она с сердечным приступом попала в больницу. Через полтора месяца Глаголева выписалась

из больницы и пришла получать трудовую книжку и расчет. Однако в организации ей заявили, что поскольку она на следующий день не пришла, то теперь получит расчет только через неделю.

Правомерны ли действия бухгалтерии? Каков порядок расчета при увольнении? Кто обязан оплатить время болезни Глаголевой?

30. На общем собрании работников было принято решение о выплате разовой заработной платы за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни после проведения таких работ. Кроме того, решено, что заработную плату лиц, злоупотребляющих спиртными напитками, имеют право получать только их жены, а зарплата за время отпуска будет выплачиваться не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Правомерно ли такое решение? Каковы порядок и сроки выплаты заработной платы? В каком порядке выплачивается заработная плата с использованием услуг банка?

31. Рабочий фармзавода Разин уволен по сокращению штата 27 марта, а расчет с ним произведен 10 апреля. С 1 апреля Разин работает в другой организации. Он потребовал выплатить средний заработок за время задержки расчета.

Подлежит ли удовлетворению его требование?

32. Самойлова после окончания средней школы в течение девяти с половиной месяцев работала воспитателем детского сада, а затем стала студенткой дневного отделения вуза. После окончания вуза она уже много лет работает в школе, однако время учебы в институте ей не засчитывали в стаж педагогической работы. Недавно ошибка была исправлена, и она обратилась к работодателю с просьбой пересчитать ей заработную плату за прошлое время.

Как следует поступить работодателю? Правомерно ли требование Самойловой?

33. В связи со смертью водителя Ткачева его заработную плату пришел получать единственный несовершеннолетний сын. Однако бухгалтерия отказалась выплатить ему заработную плату. Считая действия бухгалтерии незаконными, сын Ткачева обратился с заявлением в суд.

Каков порядок выдачи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника? Как следует поступить суду?

34. Бисеров обратился в суд с иском к организации о взыскании заработной платы, которая ему не выплачивалась в течение года, а также за период задержки выдачи трудовой книжки. Он пояснил,

что работал в организации в течение пяти лет в должности эксперта коммерческого отдела, два месяца назад уволился по собственному желанию, но до сих пор не получил трудовую книжку.

Несет ли работодатель ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику? Кто вправе привлечь его к ответственности? Какие меры может предпринять работник в случае задержки выплаты заработной платы? Как следует поступить суду?

35. При разработке положения об оплате труда в организации «Рубин» возникли вопросы, на которые генеральный директор попросил ответить отдел труда и заработной платы:

— что включает в себя тарифная система оплаты труда?

— каким образом должна производиться тарификация работ в организации?

— как должна тарифицироваться работа лиц, направляемых на работу в другие страны?

— как должны производиться удержания из заработной платы (на основе российского или зарубежного законодательства)?

— должны ли сохраняться гарантии по оплате труда за рубежом?

— каким образом и на основе каких нормативных правовых актов устанавливается тарификация работ?

Дайте письменный ответ от имени отдела труда и заработной платы.

36. Фрезеровщик 6-го разряда Фролов выполнял в течение двух недель сдельно оплачиваемую работу по 2, 3, 4 и 5-му разрядам. В связи с тем что заработная плата за эти дни ему начислена по выполняемой работе, он обратился в КТС с заявлением о выплате межразрядной разницы.

Подлежит ли удовлетворению его требование?

37. Водитель Посохов выполняет обязанности грузчика и экспедитора. Приказом руководителя организации ему установлена оплата в размере 50 % тарифной ставки водителя. Посохов, не согласившись с приказом, обратился в КТС с заявлением, указав, что он работает за троих и что ему следует выплачивать как минимум две ставки водителя, 50 % за работу грузчиком и 50 % за работу экспедитором.

Законны ли требования Посохова?

38. В соответствии с положением о премировании, действующим в организации «Станкоэкспорт», условиями для премирования являются: выполнение месячного плана по экспорту и по прибыли;

номенклатура экспортируемых изделий; отсутствие рекламации на поставляемую продукцию.

Соответствуют ли условия премирования действующему законодательству, учитывая то, что организация сама не изготавливает продукцию? Каков порядок разработки положений о премировании? Кем и в каком порядке устанавливаются различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок?

39. Приказом руководителя филиала фирмы «Резон» были лишены премии за сентябрь следующие работники: бухгалтер Плескова — за невыполнение квартального плана, экспедитор Русин — за отсутствие на рабочем месте в течение трех часов, специалист по маркетингу Ткачева — за прогул, совершенный 10 мая. Считая действия руководителя филиала незаконными, все указанные работники обратились с заявлениями в КТС.

Кем устанавливаются различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок? Каков порядок разработки положений о премировании? Каковы порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных доплат (надбавок, премий) и других? По каким основаниям работников можно лишать стимулирующих и компенсационных премий и доплат? Как следует поступить КТС?

40. На фабрике технических тканей работодателем с учетом мнения профкома разработано и утверждено положение о выплате работникам вознаграждения по итогам работы за год. В соответствии с этим положением работодатель имеет право увеличить или уменьшить размер вознаграждения до 50 %; вознаграждение по итогам одному работнику не должно превышать двух окладов (тарифных ставок); перечень нарушений, за которые работник полностью или частично лишается годового вознаграждения, утверждается руководителем организации; лишение вознаграждения применяется наряду с дисциплинарным взысканием; бригадам в случае нарушения трудовой дисциплины, тем или иным ее членам вознаграждение снижается на 25 % по сравнению с общефабричным.

Законно ли такое положение?

41. Бригаде сборщиков по распоряжению начальника цеха уменьшили размер премии на 10 % за то, что один из членов бригады был подвергнут административному аресту.

Законно ли распоряжение начальника цеха?

42. Начальнику цеха Обухову, его заместителю Мирошникову и трем сменным инженерам директор завода не утвердил выплату пре-

мии по итогам работы за месяц в связи с перерасходом по заводу фондов заработной платы.

Есть ли у директора основание для такого решения?

43. Газосварщику Харламову положено вознаграждение по итогам работы завода за год в размере 20-дневного заработка. Газосварщикам также предусмотрена доплата к вознаграждению за работу во вредных условиях труда в размере 15 % от суммы вознаграждения. В связи с прогулом работодатель уменьшил вознаграждение Харламова на 5 %. Среднемесячная заработная плата Харламова составляет 19 700 р.

Подсчитайте размер вознаграждения Харламова.

44. В связи с тяжелым финансовым положением приказом генерального директора финансовые средства, предназначенные для выплаты вознаграждения за выслугу лет, были переведены в общий фонд заработной платы и использованы для выплаты работникам в качестве надбавки к заработной плате по итогам работы за квартал.

Правомерны ли действия генерального директора?

45. Ректор высшего учебного заведения вновь принятому на работу главному бухгалтеру Уколовой установил должностной оклад в размере 15 тыс. р. Проработав один месяц, Уколова узнала, что работавшей до нее главному бухгалтеру Савенко был установлен оклад 17 тыс. р. Считая действия ректора неправомерными, Уколова обратилась с заявлением в КТС.

Каков порядок оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров? Каким образом определяются размеры оплаты их труда? Могут ли устанавливаться различные должностные оклады для указанных выше лиц? Как следует поступить КТС?

46. Работодатель строящегося металлургического комбината с учетом мнения профкома установил для работников, оплата которых должна производиться по повышенным тарифным ставкам (окладам), на срок до полного пуска комбината доплаты за работу с тяжелыми условиями труда в размере 12 %, а особо вредными и особо тяжелыми — 24 %.

Законны ли действия работодателя? Каков порядок введения доплат за работу с тяжелыми и особо тяжелыми и вредными условиями труда? В каких нормативных актах дается перечень таких работ?

47. В связи с разработкой нового положения об оплате труда на металлургическом комбинате представительный орган работников

обратился в отдел труда и заработной платы за разъяснением следующих вопросов:

— кем устанавливается перечень тяжелых работ и работ с вредными, опасными и иными условиями труда в пределах комбината?

— какие надбавки и в каком размере устанавливаются работникам, занятым на указанных выше работах?

— кем и в каком порядке определяется размер надбавки?

— могут ли такие надбавки устанавливаться коллективным и трудовым договорами?

— за счет каких средств должны производиться доплаты за вредность труда и иные доплаты?

— можно ли с помощью локальных нормативных актов увеличить размер доплат?

Дайте письменное разъяснение от имени отдела труда и заработной платы.

48. В юридический отдел Норильского медно-никелевого комбината обратились работники с заявлением, в котором просили дать разъяснение следующих вопросов:

— кем устанавливаются размеры оплаты труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями?

— в каком размере устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к заработной плате?

— каков порядок начисления и выплаты процентных надбавок в местностях с особыми климатическими условиями?

— полагаются ли работникам, работающим в указанных выше местностях, надбавки за работу на тяжелых работах и в иных особых условиях труда?

— в каком размере должны выплачиваться надбавки, если они в совокупности превышают размер средней месячной заработной платы?

— из каких средств должны выплачиваться надбавки за особые климатические условия?

— зависит ли размер районного коэффициента от того, где работает работник (в основных или вспомогательных цехах)?

Дайте письменный ответ от имени юридического отдела.

49. Слесарь Ветров с тарифной ставкой на основной работе 7200 р. в месяц получает доплату за совмещение в размере 3000 р. в месяц. В течение прошлого месяца он шесть раз привлекался к сверхурочным работам по три часа и дважды — к работе в выходные дни. На его требования оплатить сверхурочную работу и прибавить два дня к отпуску за работу в выходной день работодатель ответил от-

казом, сославшись на то, что при совмещении профессий не может быть сверхурочных работ, так как Ветров получает доплату, которая предусматривает переработку рабочего времени в отдельные дни, а суммирование отгулов с отпуском не предусмотрено действующим законодательством. Ветров обратился с заявлением в КТС.

Как следует поступить КТС?

50. Токарь Желудков, получающий за совмещение 50 % тарифной ставки, в течение двух недель выполнял обязанности заболевшего токаря Протасова. Получая заработную плату, он обнаружил, что ему за выполнение обязанностей Протасова доплата не произведена. Желудков обратился за разъяснением в бухгалтерию, где ему ответили, что такая доплата не полагается, поскольку он уже получает за совмещение и должен выполнять обязанности заболевшего товарища. Считая ответ неправильным, Желудков обратился с заявлением в КТС.

Какое решение примет КТС?

51. В связи с уходом на пенсию по возрасту директора завода начальник сборочного цеха Бартенев был назначен исполняющим обязанности директора, на его место назначен мастер Коган, а обязанности мастера возложены на бригадира Зайцева. Все трое обратились в отдел заработной платы с просьбой разъяснить им порядок исполнения служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника. Коган и Зайцев возражали против своего назначения, мотивируя это тем, что они не являются штатными заместителями и на них нельзя возлагать такие обязанности. Кроме того, всех троих интересовал вопрос, как им теперь будут оплачивать работу и выплачивать премию.

Дайте письменный ответ от лица отдела заработной платы.

52. Приказом работодателя слесарю-сборщику Глебову была установлена доплата в размере 30 % оклада за выполнение обязанностей разнорабочего. Через год без согласия Глебова эта доплата была отменена, хотя он продолжал выполнять те же самые обязанности.

Возможна ли и при каких обстоятельствах отмена указанной доплаты?

53. Токарь 6-го разряда Голубев (дневная тарифная ставка — 496 р.) в августе в течение 9 дней выполнял обязанности отсутствующего на работе по болезни инструментальщика, которому установлен месячный оклад 14 900 р.

Каким образом Голубеву будет начислена заработная плата?

54. Старшие научные сотрудники института математики Филиппов и Федоров, получающие по основному месту работы 15 100 р., были приняты на работу по совместительству с заработной платой 14 300 р. в месяц. Ревизор отметил в акте, что руководство института нарушило правила оплаты труда по совместительству.

Допущены ли нарушения?

55. Дежурный холодильной установки Панкратов в апреле отработал 228 часов. Он отсутствовал на работе два дня по болезни и один день в связи с явкой в суд в качестве свидетеля. Часовая тарифная ставка Панкратова — 40 р.

Определите размер оплаты за сверхурочную работу при ежемесячном учете рабочего времени.

56. Каменщик Сиваков в июне отработал 43 часа сверхурочно. Работодатель отказался их оплачивать, сославшись на то, что эта работа производилась по инициативе Сивакова и не была учтена по табелю. Сиваков обратился в КТС.

Подлежит ли эта работа оплате в повышенном размере? Составьте решение КТС.

57. Акимов работал в сельскохозяйственном кооперативе шофером молоковоза. Он обратился в районный суд с иском к сельскохозяйственному кооперативу о взыскании заработной платы за работу в выходные и праздничные дни, а также за сверхурочную работу. Отказывая в иске об оплате за сверхурочную работу, районный суд исходил из того, что продолжительность рабочего дня Акимова была нормальной. В путевых листах продолжительность работы 13 часов указывалась работодателем по договоренности с работником и учетом специфики работы по перевозке молока. Непосредственная работа по перевозке и сдаче молока не превышала 7—8 часов в день. Из письменного заявления работодателя видно, что для водителя Акимова установлен суммированный учет рабочего времени. Иск в части оплаты за работу в праздничные и выходные дни удовлетворен.

Правильно ли суд решил спор? Если нет, то как следует его решить? Каковы особенности компенсации сверхурочных работ в сельском хозяйстве?

58. В связи с аварией парового котла бригада слесарей-ремонтников во главе с начальником цеха Полозовым и мастером Зориным работала сверхурочно с 17 часов 7 марта до 8 часов 8 марта, но при получении заработной платы за месяц было обнаружено, что начальнику цеха и мастеру сверхурочная работа не оплачена. Кроме того,

большинству членов бригады оплачено только 4 часа сверхурочной работы, а пенсионеру Хохлову, работающему с режимом неполной рабочей недели, сверхурочная работа вообще не оплачена.

Было ли здесь нарушено трудовое законодательство?

59. В связи с необходимостью устранения аварии бригада монтажников во главе с мастером Козловым была привлечена к работе в выходные и праздничные дни. Дневная тарифная ставка монтажников: повременная — 317 р., сдельная — 480 р. Оклад мастера — 8700 р. Рабочие потребовали предоставления других дней отдыха за работу в выходные и праздничные дни.

Законны ли требования работников?

60. В цехе произошла авария. В связи с этим слесари-сборщики работали 14 часов в праздничный день. Работодатель, ссылаясь на суммированный учет рабочего времени, оплатил в двойном размере только 8 часов. Рабочие потребовали оплату за 14 часов в тройном размере, указав в заявлении, что работали вне графика, и это привело к превышению месячной нормы рабочего времени на 14 часов.

Какое решение должно быть принято?

61. В связи с аварией в паросиловом цехе слесари-ремонтники Бойко, Вакулин и мастер Гаршин были привлечены к работе в нерабочий праздничный день 1 Мая. Дневная тарифная ставка слесарей-ремонтников — 298 р., оклад мастера — 8600 р.

Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни? Как она оплачивается в том случае, если выходные дни совпадают с нерабочими праздничными днями? Допускается ли компенсация такой работы другими днями отдыха? Подсчитайте заработок Бойко, Вакулина и Гаршина за указанные дни.

62. В юридическую консультацию облсовпрофа обратились с просьбой разъяснить порядок оплаты труда в ночное время пекарь Городов, работница фабрики технических тканей Холстова, станочник машиностроительного завода Чуднов, прораб строительной монтажной организации Вязов.

Дайте письменный ответ от имени юридической консультации.

63. Слесари-наладчики Гудков и Степанюк работают с режимом разделенного рабочего дня, а Баранов — неполного рабочего дня, работу заканчивают в 23 часа. Они обратились к работодателю с просьбой доплачивать им за ночное время и предоставить дополнительный отпуск за работу в вечернюю и ночную смены.

Как следует поступить работодателю?

64. Рабочий-станочник механического цеха Попов в июне отработал 12 ночных смен по 8 часов. Его часовая тарифная ставка — 48 р.
Определите размер оплаты за работу в ночное время.

65. Переpletчица типографии Осипова, инвалид II группы, работающая со сдельной оплатой труда, в течение четырех месяцев не выполняла установленный ей объем работ. Работодатель в соответствии с выполненной работой выплачивал ей заработную плату от 5600 до 9800 р. в месяц. Считая действия работодателя незаконными, Осипова обратилась в КТС с заявлением, в котором просила выплатить ей среднемесячную заработную плату за каждый месяц в соответствии с действующим законодательством.

Законны ли требования Осиповой? Каков порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки? Какое решение примет КТС?

66. При погрузке в вагон со склада готовой продукции был обнаружен брак пяти изделий. Они изготовлены токарем Фроловым. Начальник цеха решил не начислять заработную плату Фролову за эти изделия. Фролов обратился к директору с заявлением, в котором просил оплатить его труд в соответствии с действующим законодательством.
Каков будет ответ директора?

67. Перед началом работ директор автобазы объявил двум водителям, что в связи с отправкой их автомашин на ремонтный завод и отсутствием свободных машин они сегодня работать не будут и им предоставляется выходной день взамен очередного. Водители автомашин отказались выполнить распоряжение директора, остались на базе, но никакой работы не выполняли и потребовали оплаты за этот день по среднему заработку. Директор отказал в оплате.

Как должен быть решен спор?

68. Приказом директора завода дорожных машин от 10 мая для рабочих цеха сборки с 15 мая установлены новые, повышенные на 10 % нормы выработки. Приказ объявлен рабочим 13 мая. Заработная плата за вторую половину мая была начислена исходя из новых норм. Рабочие обратились в КТС с заявлением о выплате заработной платы по ранее действующим нормам.

Как должен быть решен этот спор? Какие вы знаете нормы труда? Каков порядок их введения? Какие факторы необходимо учитывать при выработке норм труда? Каков порядок введения новых и пересмотра действующих норм и нормативов? Каковы полномочия работников в области нормирования труда? В какой срок объявляются нормы на разовые работы (аварийные, случайные и другие, не предусмотренные технологией или планом)?

69. Норма выработки на токарную обработку детали — восемь единиц в час. Эта работа тарифицируется по 5-му разряду. Тарифная ставка на нее установлена в размере 68 р. в час.

Подсчитайте сдельную расценку на изготовление одной детали.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое оплата труда и что такое заработная плата?
2. Какие формы оплаты труда допускает действующее трудовое законодательство?
3. Каков порядок установления систем заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов?
4. Каковы порядок, место и сроки выплаты заработной платы?
5. В каких случаях и по каким основаниям допускаются удержания из заработной платы?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О защите заработной платы : конвенция № 95 (1949 г.) // БВС РФ. — 1995. — № 5.

О дискриминации в области труда и занятости : конвенция МОТ № 111 (1958 г.) // БВС СССР. — 1961. — № 44. — Ст. 448.

Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности : конвенция МОТ № 100 (1991 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности : рекомендация МОТ № 90 // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

Об исполнительном производстве : ФЗ РФ от 2 октября 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 41. — Ст. 4849; 2008. — № 30. — Ст. 3636.

О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат : указ Президента РФ от 19 января 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 4. — Ст. 265.

Об утверждении Инструкции «О порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуры или суд» : постановление Правительства РФ от 2 марта 1993 г. // САПП РФ. — 1993. — № 10. — Ст. 847.

О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей :

постановление Правительства РФ от 18 июня 1996 г. // БМТ РФ. — 1996. — № 9.

О размере и порядке выплаты денежной компенсации взамен дополнительного оплачиваемого отпуска спасателям нештатных и добровольных (общественных) аварийно-спасательных формирований, привлекаемых к проведению работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций : постановление Правительства РФ от 22 января 1997 г. // БМТ РФ. — 1997. — № 12.

Об утверждении правил разработки и утверждения типовых норм труда : постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 46. — Ст. 4583.

Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы : постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 53. — Ст. 6618.

О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов 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 : постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 33. — Ст. 3852; — № 40. — Ст. 4544.

По делу о проверке конституционности части второй статьи 5 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» в связи с жалобами граждан А. Ф. Кутиной и А. Ф. Поварницыной : постановление КС РФ от 27 ноября 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 3.

О внесении изменений в Постановление Министерства труда РФ от 16 мая 1994 г. «Об утверждении разъяснения «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, республики Бурятия, в Республике Тыва, в Республике Хакасия» : постановление Минтруда РФ от 17 июня 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 7.

Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, перепод-

готовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости : постановление Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 11.

Об утверждении Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных организациях : приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 2.

Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях : приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 3.

Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений : приказ Минздравсоцразвития РФ от 14 августа 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 10.

Об утверждении Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работников в них и в их территориальных органах работников : приказ Минздравсоцразвития РФ от 27 августа 2008 г. // БТСЗ РФ. 2008. — № 10.

О выплатах стимулирующего характера руководителям бюджетных учреждений, которые находятся в ведении Минэкономразвития РФ : приказ Минэкономразвития РФ от 17 сентября 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 10.

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и торговли Российской Федерации : приказ Минпромторга РФ от 21 ноября 2008 г. // БТСЗ РФ. 2009. — № 1.

Об утверждении разъяснения об использовании централизованных до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников федеральных бюджетных учреждений, на установление руководителями этих учреждений выплат стимулирующего характера : приказ Минздравсоцразвития РФ от 27 ноября 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 2.

Специальная литература

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

Дукаев П. К. Выплата заработной платы — не реже чем каждые полмесяца / П. К. Дукаев // ТП. — 2008. — № 11.

Куренной А. М. Правовое регулирование заработной платы / А. М. Куренной // ТП. — 1998. — № 1.

Кучма М. И. Оплата труда и нормирование / М. И. Кучма // Человек и труд. — 2003. — № 9.

Пресняков М. В. Реализация принципов равенства и справедливости при оплате труда работников бюджетной сферы / М. В. Пресняков, С. Е. Чанов // ТП. — 2008. — № 2.

Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства / А. И. Процевский. — Харьков, 1975.

Саликова Н. М. Оплата труда в Российской Федерации / Н. М. Саликова. — Екатеринбург, 2003.

Сенников Н. М. О некоторых правовых проблемах введения новой системы оплаты труда работников образования / Н. М. Сенников // ТП. — 2008. — № 3.

Соловьев А. В. Нормирование труда : проблемы правового обеспечения / А. В. Соловьев // ТП. — 2004. — № 8.

Яковлев Р. А. Особенности организации оплаты труда работников в особых условиях / Р. А. Яковлев // ТП. — 2002. — № 6.

Т е м а 14

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

ПЛАН

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

Методические указания

При изучении данной темы студенту необходимо, прежде всего, ознакомиться с содержанием ст. 164 ТК РФ, в которой дается легальное определение гарантий и компенсаций.

Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Гарантии могут носить как нематериальный (например, сохранение места работы (должности), предоставление другой работы), так и материальный (например, сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, ежегодного отпуска, служебной командировки) характеры.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работниками затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК и другими ФЗ. Таким образом, основная цель компенсационных выплат заключается в возмещении расходов, понесенных работником в связи с исполнением трудовой функции. Компенсации, как правило, выплачива-

ются в денежной форме. Они могут выплачиваться как отдельно, так и одновременно с предоставлением гарантий, например, в случае сдачи крови и ее компонентов.

Перечень основных случаев предоставления гарантий и компенсаций закреплен в ст. 165 ТК РФ. Важно уяснить, что данный перечень не является исчерпывающим. Имеется значительное количество федеральных законов, которые предусматривают гарантии и компенсации для отдельных категорий работников (инвалидов, шахтеров, лицам, подвергшихся радиационному воздействию, ветеранам и другим). Необходимо также помнить, что дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Следует подробно разобраться с правилами предоставления работодателем гарантий и компенсаций.

Во-первых, в отдельных случаях работодатель предоставляет работнику гарантии и компенсации (например, при направлении работника в служебную командировку, совмещении работы с обучением и т.п.). В таких случаях за работником сохраняется место работы (должность), сохраняется средний заработок на период отсутствия работника.

Во-вторых, в некоторых случаях работнику предоставляются только гарантии (сохранение места работы (должности)) при выполнении государственных, общественных обязанностей. Например, в период участия в мероприятиях по обеспечению гражданами исполнения воинской обязанности.

В-третьих, в ряде случаев работодатель предоставляет гарантии, компенсации (сохранение места работы (должности) и среднего заработка на период освобождения от работы) и, кроме того, работник получает дополнительно компенсационное вознаграждение за счет средств федерального бюджета (например, арбитражные заседатели).

В-четвертых, в отдельных случаях предоставление гарантий и компенсаций работодателем регламентируется коллективным договором, например, членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций для участия в качестве делегатов на профсоюзных конференциях и краткосрочной профсоюзной учебы.

Рассматривая и анализируя гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при направлении их в служебную командировку, другие служебные поездки и переезды на работу в другую местность, следует прежде всего ознакомиться с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное

Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г.; разобраться с правилами направления в служебную командировку, порядком компенсации расходов, связанных с командировкой; обратить внимание на то, что размеры расходов, связанных с командировкой, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Особое внимание следует уделить вопросам, связанным с возмещением расходов в связи со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера. В связи с этим надо тщательно ознакомиться с содержанием ст. 168¹ ТК РФ. Следует обратить внимание на то, что размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, могут также устанавливаться трудовым договором.

При изучении вопроса о предоставлении гарантий и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей необходимо ознакомиться с законодательством, которое устанавливает их для отдельных категорий работников, выполняющих те или иные обязанности, не связанные с трудовой функцией. К таким работникам относятся: арбитражные заседатели; свидетели; переводчики; специалисты, эксперты; понятые; потерпевшие; лица, проходящие военные сборы или альтернативную службу; члены Общественной палаты; граждане, приглашенные на заседание парламентской комиссии для дачи объяснений по расследуемым ею фактам и обстоятельствам; граждане, обратившиеся в КС РФ; лица, зарегистрированные в качестве кандидатов в депутаты; доверенные лица кандидата в депутаты; члены избирательных комиссий; работники, участвующие в переговорах с работодателем, и др.

Следует обратить внимание на гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы; комиссии по трудовым спорам; примирительные комиссии и другие представительные органы работников, а также на гарантии, предусмотренные для работников, избранных на выборные должности в государственных органах и органах местного самоуправления.

Студенту необходимо детально ознакомиться с гарантиями и компенсациями, предоставляемыми работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях различного уровня. В связи с этим требуется тщательное изучение содержания правовых положений, закрепленных в ст. 173—177 ТК РФ.

Особое внимание следует уделить усвоению гарантий и компенсаций, которые предоставляются работникам в связи с расторжением трудового договора по отдельным основаниям, закрепленным в ТК.

Завершить изучение данной темы необходимо усвоением иных видов гарантий и компенсаций. К ним, в частности, относятся гарантии: при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу; при временной нетрудоспособности; гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании; направляемым на медицинский осмотр (обследование); гарантии и компенсации в случае сдачи работником крови и ее компонентов; гарантии и компенсации направляемым для повышения квалификации. Очень важно усвоить правовой механизм предоставления указанных выше гарантий и компенсаций.

Задачи

1. В связи со спором, возникшим между работодателем и представительным органом работников по поводу предоставления гарантий и компенсаций, работникам, исполняющим государственные и общественные обязанности, направляемым в служебные командировки, и в других случаях работодатель обратился за разъяснением в государственную инспекцию труда и попросил письменно ответить на следующие вопросы:

- что понимается в трудовом законодательстве под гарантиями?
- что следует понимать под компенсациями?
- в каких случаях действующее трудовое законодательство предоставляет гарантии и компенсации?
- какие компенсации установлены при осуществлении избирательного права?
- какие компенсации установлены для депутатов законодательных органов субъектов РФ?
- кому предоставляются компенсации при вызове в правоохранительные органы?
- какие компенсации предоставляются работникам, участвующим в спортивных соревнованиях?
- какие компенсации установлены для работников, проходящих медицинское обследование?
- какие гарантийные выплаты полагаются работникам, повышающим свою квалификацию и образование?
- могут ли гарантийные выплаты и компенсации устанавливаться законодательством субъекта РФ и локальными нормативными актами?

Дайте письменный ответ от имени правовой инспекции труда.

2. По поводу предоставления компенсации в юридический отдел организации обратились за разъяснением:

— газосварщик Кренов, которому было отказано в выплате суточных и расходов по найму жилого помещения на том основании, что он был командирован по месту жительства родителей жены и целый месяц жил у них;

— слесарь-инструментальщик Лесков, который переведен на работу из другой организации, но ему отказано в выплате расходов, связанных с переездом на другую работу;

— крановщицы Караулова и Фролова, которым отказано в оплате расходов, связанных с поездкой на областной смотр художественной самодеятельности;

— медсестра Назарова, которой не выплатили заработную плату за время работы в областной призывной комиссии;

— грузчик Кульбакин, который по инициативе родителей переведен на неполный рабочий день (в связи с сокращением объема работ) и трудится в таком режиме второй месяц, но ему не доплачивают заработную плату до среднего месячного заработка;

— инженер Дорохин, который в течение полутора лет находился в отпуске по уходу за ребенком, но ему не выплатили соответствующее пособие;

— экспедитор Целовальников, которому отказано в возмещении расходов, связанных с поездкой в командировку на личном транспорте.

Что понимается в трудовом законодательстве под гарантиями и компенсациями? В каких случаях гарантии и компенсации предоставляются в обязательном порядке? Какие гарантии и компенсации предусмотрены федеральными законами? Дайте разъяснение от имени юридического отдела.

3. Какие гарантии и компенсации и в каком размере полагаются следующим работникам: менеджеру по ассортименту Мутасову, направленного в служебную командировку в районы Крайнего Севера; инженеру-конструктору Украинцеву, переведенному из Воронежа в Магадан с семьей, состоящей из жены, двух детей от разных браков, тещи и тестя; бухгалтеру Ярошинской, обучающейся на вечернем отделении экономического факультета Воронежского госуниверситета; инженеру по технике безопасности Бубличенко, исполняющему обязанности присяжного заседателя в течение одного месяца; преподавателю Жигулину, который трижды вызывался в качестве

свидетеля по уголовному делу в федеральный суд; директору муниципального предприятия Малькову, избранному депутатом законодательного органа субъекта РФ, за время работы в ее сессиях и комиссии по образованию; фрезеровщику Волкову, призванному на военные сборы на три месяца и направленному для их прохождения в воинскую часть, находящуюся в другой местности; нормировщице Лаврухиной, находящейся в вынужденном отпуске без сохранения заработной платы; охраннику Меркулову, являющемуся постоянным донором; библиотекарю Поминовой, направленной в медицинское учреждение на обследование; доценту Шлыкову, направленному на повышение квалификации в институт международных отношений, находящийся в г. Москве.

Какими нормативными правовыми актами устанавливаются гарантии и компенсации для указанных выше работников?

4. Механик организации «Автоваз» Богданов, работающий по режиму пятидневной рабочей недели, был направлен с 9 марта по 1 апреля в служебную командировку в филиал организации в районный центр Рамонь, находящийся в 40 км от Воронежа и имеющий постоянное автобусное сообщение с ним, где установлена шестидневная рабочая неделя. В районный центр Богданов ездил на своей машине. По окончании срока командировки он попросил работодателя наряду с другими командировочными расходами выплатить следующие компенсации: за три выходных дня (субботы), не использованные им во время командировки; за использование для служебной поездки личного легкового автомобиля; за предварительное бронирование места в гостинице; за оплату стоянки, на которой находился автомобиль. Однако получил отказ. В бухгалтерии ему разъяснили, что поскольку он ежедневно возвращался домой, то у него никакой командировки и не было и какие-либо гарантийные и компенсационные выплаты не полагаются. Не согласившись с разъяснением, Богданов обратился с заявлением в КТС.

Что в трудовом законодательстве понимается под служебной командировкой? Какие служебные поездки не признаются командировками? Какими нормативными правовыми актами определяются порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками? Какие расходы, связанные со служебной командировкой, возмещаются работнику в обязательном порядке? Правомерны ли требования Богданова? Составьте решение КТС.

5. Бурувик Мамедов направлен из Воронежа в Тюмень в командировку 15 марта. В пути он находился четверо суток, двое суток

добирался до районов Крайнего Севера. Проработав на буровой три недели, он заболел и самолетом был отправлен в больницу г. Тюмени. Проболев три месяца, он снова возвратился на буровую и, проработав там 10 дней, отбыл назад в Воронеж.

Подсчитайте сумму компенсационных выплат Мамедову в связи с командировкой и нахождением в больнице. Кто обязан произвести выплаты?

6. Инженер-конструктор организации «Энергия» Боев по личному заявлению переведен на другую работу из г. Воронежа в г. Омск. В связи с переездом на работу в другую местность он попросил работодателя оплатить ему следующие расходы: на него самого; жену, с которой он официально не зарегистрировал брак, ее сына от первого брака; мать жены и несовершеннолетнего брата. Однако работодатель согласился выплатить расходы только на самого Боева, остальные расходы отказался оплачивать.

Правомерны ли требования Боева и действия работодателя? Кем и в каком порядке определяются конкретные размеры возмещения расходов? Какие расходы и в каком размере возмещаются в обязательном порядке при переезде на работу в другую местность? Кто относится к членам семьи переводимого работника? Как следует поступить КТС, куда с заявлением о возмещении расходов обратился Боев?

7. Водители Артемов и Клочков с окладами 7600 р. призваны на военные сборы с 1 марта по 1 октября, а начальник цеха Криволюков, получающий оклад 9280 р., — на командирские занятия. Четверо суток они затратили на дорогу. Во время сборов Клочков заболел и находился в госпитале на лечении в течение 40 суток. Прибыв в организацию, все они потребовали выплатить им среднюю заработную плату за время нахождения на сборах, а также предоставить отгулы за дни отдыха и праздничные, приходящиеся на период сборов, оплатить проезд, выплатить суточные.

Обоснованы ли требования работников?

8. Член областной Думы токарь Крохин активно взялся за выполнение своих обязанностей. Сразу же после первой сессии, которая прошла в июне, он приступил к выполнению наказов избирателей. В результате на свое рабочее место он явился только после 7 ноября. Придя на работу, он потребовал выплатить ему средний заработок за все время, но работодатель отказал ему в этом и предложил отчитаться по каждому рабочему дню с указанием конкретной работы. Крохин отказался это делать и написал заявление в КТС с просьбой

обязать работодателя выплатить ему среднюю заработную плату со 2 июня по 9 ноября.

Обоснованы ли требования Крохина? Какие гарантии установлены для членов областной Думы? Какое решение примет КТС?

9. Грузчик Литвинов был вызван в суд г. Курска в качестве истца, а студент Лютов — в качестве свидетеля. Возвратившись домой, Литвинов, получая заработную плату за прошлый месяц, обнаружил, что за семь дней, когда он находился в суде, ему не начислена заработная плата. Он обратился с заявлением, в котором просил выплатить ему средний заработок за семь дней, а также суточные и квартирные в соответствии с представленными документами. Однако получил отказ. Студенту Лютову в бухгалтерии института, куда он обратился за оплатой проезда, суточных и квартирных, сказали, что поскольку он не является работником, то на него гарантии, установленные при вызове в суд, не распространяются.

Обоснованы ли отказы в обоих случаях?

10. Руководитель организации «Престиж», в которой электрик Мозговой работал по совместительству, направил его в командировку. Заработная плата была начислена ему только по основному месту работы. Мозговой обратился к руководителю с заявлением о выплате среднего заработка за время командировки; кроме того, он просил предоставить ему отгулы за работу в выходные дни в месте командировки и оплатить сверхурочную работу. Руководитель организации «Престиж» поручил юристу составить письменное заключение.

Попытайтесь сделать это вместо него.

11. Член выборного профсоюзного органа Сазанов, не освобожденный от своей постоянной работы менеджера, приказом работодателя уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Сазанов, не согласившись с увольнением, обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что его уволили без согласия выборного профсоюзного органа, чего действующее трудовое законодательство не допускает.

Правомерно ли увольнение Сазанова? Какие гарантии установлены для работников, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы? В каких случаях и каких профсоюзных органов требуется согласие на увольнения членов выборных профсоюзных органов? Как следует поступить суду?

12. Начальник цеха Медведев избран освобожденным председателем выборного профсоюзного органа. Через два года работы он решением профсоюзной конференции освобожден от занимаемой должности. В связи с тем что должность начальника цеха была занята Тигровым, Медведеву предложили должность старшего мастера в цехе, где он работал раньше. В результате отказа работать старшим мастером Медведев был уволен по п. 7 ст. 77 ТК.

Правомерно ли увольнение Медведева? Какие гарантии установлены освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы? Какие гарантии при увольнении установлены для работников, являющихся членами выборного профсоюзного органа?

13. Токарь Стаканов, являющийся членом комиссии по трудовым спорам, 10 мая пришел на работу в алкогольном опьянении. Приказом работодателя от 15 мая он уволен с работы за однократное грубое нарушение трудовой дисциплины. Считая действия работодателя неправомерными, Стаканов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, в котором указал, что работодатель не имел права увольнять его без согласия КТС.

Правомерны ли требования Стаканова? Какие гарантии установлены работникам, избранным в состав КТС? Какова процедура увольнения членов комиссии по трудовым спорам? Как следует поступить суду?

14. В связи с реорганизацией законодательных и исполнительных органов государственной власти перед правовым управлением администрации субъекта РФ были поставлены следующие вопросы:

— кто должен выплачивать заработную плату работникам, привлеченным к исполнению государственных обязанностей?

— каков порядок высвобождения работников законодательных и исполнительных органов субъекта РФ?

— какие социальные гарантии и компенсации им предоставляются?

— зависят ли гарантии и компенсации от занимаемой должности работника?

— какие гарантийные выплаты и компенсации полагаются служащим, изъявившим желание пройти переподготовку (переквалификацию)?

— какие гарантии и компенсации установлены для членов избирательных комиссий?

Дайте письменный ответ от имени правового управления администрации субъекта РФ.

15. Заместитель главы администрации субъекта РФ Иванов назначен на должность помощника Президента РФ.

Какие гарантии и компенсации полагаются Иванову в связи с переводом на государственную службу? Какими нормативными правовыми актами они устанавливаются?

16. В соответствии с указом Президента РФ проводится реформирование представительных органов власти и органов местного управления. В связи с этим ряд служащих обратился в правовое управление администрации субъекта РФ с вопросами следующего содержания:

— каким образом должен решаться вопрос о трудоустройстве подлежащих увольнению государственных служащих и служащих органов местного самоуправления?

— какие гарантии и компенсации полагаются увольняемому работнику?

— какие гарантии и компенсации полагаются служащим, изъявившим желание перейти на соответствующие должности в другую местность?

— какие гарантии и компенсации полагаются служащим в случае их переподготовки (переквалификации)?

— какие гарантии и компенсации выплачиваются муниципальным служащим в случае ликвидации органа местного самоуправления или сокращения штата работников данного органа?

Дайте письменный ответ от имени правового управления субъекта РФ.

17. Студентка 5-го курса дневного отделения биолого-почвенного факультета Воронежского госуниверситета Паринава в ноябре устроилась лаборантом в химическую лабораторию поликлиники № 4. В феврале она обратилась к главному врачу с заявлением, в котором просила предоставить ей отпуск для промежуточной аттестации и сдачи итоговых государственных экзаменов и защиты квалификационной работы. Однако в предоставлении такого отпуска ей было отказано в связи с тем, что она очень мало отработала в качестве лаборанта. Считая действия главного врача неправомерными, Паринава обратилась с заявлением в КТС.

Дайте правовую оценку действиям главного врача. Какие гарантии и компенсации установлены работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения? Сформулируйте письменное решение КТС.

18. Сирота с детства Вьюнов учится по очной форме обучения в электромонтажном колледже и работает электриком в организации «Квант». В связи с подготовкой к государственным экзаменам и защитой выпускной квалификационной работы он обратился с заявлением к директору филиала организации «Квант», где работал, в котором попросил сократить рабочую неделю на 10 часов, предоставить ему один дополнительный свободный день в неделю за полгода до начала выполнения дипломной работы. Однако получил отказ по тем основаниям, что директор филиала не имеет права этого делать. Вьюнов обжаловал отказ в КТС.

Правомерны ли требования Вьюнова и действия директора филиала организации «Квант»? Какие гарантии и компенсации установлены работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения? Каковы процедуры установления и предоставления таких гарантий? Каков порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением?

19. Сомов работает токарем, учится в заочном институте. До февраля работал с повременной оплатой труда. В январе был на сессии, с 15 февраля переведен на сдельную оплату, а с 1 марта направлен в командировку. Прибыв из командировки, он представил в бухгалтерию справку-вызов на сессию и документы, подтверждающие его расходы в командировке. Бухгалтерия отказалась ему оплачивать время нахождения на сессии, так как вызов представлен через два месяца после сдачи экзаменов, а средний заработок за время командировки исчислен за два последних месяца. Сомов не согласился с этим и обратился с заявлением в КТС.

Какое решение вынесет КТС? Как исчисляется средний заработок для оплаты отпуска во время сессии и командировки?

20. Стропальщик Володин учится в вечерней общеобразовательной школе в XI классе. В прошлом учебном году он воспользовался гарантиями и компенсациями, предусмотренными для работников, обучающихся в таких учреждениях, но по семейным обстоятельствам вынужден был остаться на повторный год обучения. Он вновь обратился к работодателю с просьбой сократить ему на один рабочий день рабочую неделю и предоставить отпуск продолжительностью 22 календарных дня. В удовлетворении требований Володину было отказано. Он обратился с заявлением в КТС.

Какие гарантии и компенсации установлены для работников,

обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях? Каков порядок предоставления таких гарантий и компенсаций? Правомерны ли требования Володина? Как следует поступить КТС? Составьте письменное решение КТС.

21. Главный специалист технического отдела Истомин и мастер Леденев уволены по сокращению штата. По основному месту работы им выплатили выходные пособия в размере среднего месячного заработка, а там, где они работали по совместительству, отказались выплачивать такие пособия, хотя они были уволены по аналогичному основанию. Полагая, что действия работодателя во втором случае противоречат действующему законодательству, Истомин и Леденев обратились за разъяснением в государственную инспекцию труда.

Правомерны ли требования Истомина и Леденева и действия работодателя, где они работали по совместительству? В каких случаях и каком размере выплачивается выходное пособие? Какие федеральные законы устанавливают специальные правила выплаты выходного пособия отдельным категориям служащих? Какие гарантии и компенсации установлены работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации? Дайте письменный ответ от имени инспекции труда.

22. В связи с сокращением штата в фирме «Лаванда», где работают одни женщины, перед работодателем встал вопрос о том, кого оставлять на работе. За разъяснением он обратился в государственную инспекцию труда и попросил дать ему ответы на следующие вопросы:

— кто пользуется преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников?

— как следует поступить в том случае, если несколько работников имеют на своем иждивении двух или более членов семьи?

— можно ли уволить работницу Вдовину, у которой муж погиб в прошлом году при выполнении воинских обязанностей?

— какие гарантии и компенсации полагаются работникам при увольнении по данному основанию?

— какова процедура увольнения по сокращению численности или штата работников?

— можно ли увольнять работников до истечения двухмесячного срока предупреждения о предстоящем увольнении?

— в коллективном договоре закреплено условие о том, что увольнение работников по сокращению численности или штата работни-

ков производится с согласия выборного профсоюзного органа, а в соответствии со ст. 82 ТК увольнение производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Какое положение должно им выполняться?

Дайте письменный ответ от имени государственной инспекции труда.

23. Преподаватель математики средней общеобразовательной школы Лукинова была уволена по сокращению штата. Считая увольнение неправильным, Лукинова предъявила в суд иск о восстановлении на работе. В обоснование иска она сослалась на то, что имела преимущественное право на оставление на работе в связи с тем, что на своем иждивении имела ребенка в возрасте до 14 лет и мужа-алкоголика; она была согласна перейти на работу преподавателем химии, но ей в этом было отказано. Кроме того, о предстоящем увольнении ее предупредили за шесть месяцев и в связи с отсутствием денег ей не выплатили выходное пособие.

Каковы правила увольнения работников по сокращению численности или штата работников? Какие гарантии и компенсации выплачиваются работникам при увольнении по данному основанию? Какими нормативными правовыми актами устанавливается перечень работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при увольнении по сокращению численности или штата работников? Допущены ли работодателем какие-либо нарушения при увольнении Лукиновой? Как следует поступить суду?

24. Елисеева работала на комбинате городского озеленения в качестве агронома, а по совместительству — в фирме «Заря» специалистом по озеленению. В связи с резким уменьшением объема работы по озеленению она была уволена по сокращению штата и на комбинате, и в фирме «Заря». При увольнении из комбината городского озеленения ей выдали выходное пособие в размере месячного заработка, а в фирме «Заря» отказались выплачивать выходное пособие, ссылаясь на то, что совместителям такое пособие не полагается.

Дайте правовую оценку действиям работодателей. В каких случаях и каких размерах выплачивается выходное пособие?

25. Бахтина, водителя «Воронежгорэлектросети», уволили 24 февраля из-за несоответствия выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации с выплатой двухнедельного выходного пособия. В день увольнения и ознакомления с приказом трудовая книжка ему не была выдана, а направлена затем заказным письмом, которое он получил только 30 мая. Бахтин обратился с иском в суд о взыска-

кании заработной платы за время задержки трудовой книжки за три месяца. Кроме того, он указал, что двум другим водителям было выплачено выходное пособие в размере месячного заработка и просил произвести ему также доплату.

Правомерны ли требования Бахтина? Имеет ли право работодатель произвольно определять размер выходного пособия?

26. Директор фирмы «Пиранья» Лещев, являющийся одиноким отцом, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, уволен в связи со сменой собственника. Считая увольнение неправильным, он обратился с иском в суд о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что его увольнение противоречит действующему законодательству. Кроме того, работодатель не выплатил ему компенсации, полагающейся по трудовому законодательству и трудовому договору.

Правомерно ли увольнение Лещева? Какие гарантии и компенсации полагаются работникам, увольняемым в связи со сменой собственника? Могут ли устанавливаться дополнительные гарантии и компенсации для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров трудовым договором при их увольнении в связи со сменой собственника? Как следует поступить суду?

27. На основании заключения медико-социальной экспертной комиссии работницы Мухина, имеющая общее заболевание, Калашина, заболевшая туберкулезом, и Ляпина, получившая трудовое увечье, переведены на другие нижеоплачиваемые работы в данной организации. До перевода их среднемесячная заработная плата составляла 7750 р., по новому месту работы она стала 6750 р. Работницы обратились к юрисконсульту организации с просьбой дать им разъяснение следующих вопросов:

— какие гарантии установлены работникам при переводе их на другую постоянную нижеоплачиваемую работу?

— каков порядок таких переводов?

— что является основанием для таких переводов?

— может ли работник отказаться от такого перевода?

Дайте письменный ответ от имени юрисконсульта.

28. Слесарь-сантехник Чекушкин получил бытовую травму. Больничный лист — с 10 мая по 20 июня. Непрерывный стаж — 5 лет, заработок за апрель — 7980 р., за март — 7850 р.

Подсчитайте размер пособия по временной нетрудоспособности Чекушкина.

29. Доцент физического факультета Ночевкина, имеющая двоих малолетних детей, находясь в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком, получила бытовую травму и попала в больницу. Все хлопоты по уходу за детьми и женой легли на плечи ее мужа-профессора. Однако после того, как Ночевкину выписали из больницы, ей и мужу отказали в выдаче листков нетрудоспособности.

Правмерно ли это? Кто имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности?

30. Финансист Мишустин заболел 8 января. После 4 месяцев нетрудоспособности 10 мая был направлен на медико-социальную экспертную комиссию, которая продлила ему лист временной нетрудоспособности еще на один месяц. На работу он вышел 15 июня.

За какой период Мишустину может быть выплачено пособие по временной нетрудоспособности? Будет ли сделан перерасчет пособия в связи с тем, что с 1 июня был повышен размер заработной платы? Подсчитайте размер пособия по временной нетрудоспособности Мишустина, если его непрерывный трудовой стаж — 7 лет, оклад — 14 200 р., оклад после повышения заработной платы — 16 700 р.?

31. Приказом работодателя программисту Михееву предоставлен очередной отпуск с 10 июля по 8 августа и отпуск без сохранения заработной платы — с 9 августа по 14 августа. 20 июля Михеев заболел и проболел до 15 августа. Листок нетрудоспособности Михееву оплатили с 20 июля по 8 августа. За дни болезни, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы, пособие не выдано.

Правмерны ли действия работодателя? Каков порядок назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности? Какими нормативными правовыми актами устанавливаются размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты? Где рассматриваются споры, связанные с выплатой пособий по временной нетрудоспособности?

32. Стропальщик Санюков в прошлом году во время работы получил травму головы и не мог трудиться вследствие временной нетрудоспособности (диагноз — сотрясение мозга в легкой степени). После выздоровления Санюков продолжил работу, но в конце марта этого года наступили тяжелые последствия перенесенной травмы головы: пострадавший четыре месяца болел, болезнь прогрессировала, а в начале августа медико-социальная экспертная комиссия определила степень утраты профессиональной трудоспособности — 80 % и установила инвалидность II группы вследствие трудового увечья.

В каком размере и за какие периоды времени будет выплачено пособие по временной нетрудоспособности Санюкову? Каковы принципы исчисления среднего заработка для определения размера пособия по временной нетрудоспособности?

33. Газосварщик Меркулов, уволенный из организации по собственному желанию, обратился по поводу трудоустройства на завод тяжелых механических прессов. В связи с тем что его работа связана с вредными условиями труда, Меркулов был направлен для специального медицинского обследования в поликлинику, где провел более месяца. Медицинским заключением было запрещено использовать Меркулова на газосварных работах, в результате ему отказано в приеме на работу и в выдаче листка нетрудоспособности.

Правомерны ли действия работодателя, отказавшего в приеме на работу, и МСЭК? Какие гарантии установлены работникам, направляемым на медицинское обследование?

34. Почетный донор РФ Брынцалов отдал начальнику цеха документы, подтверждающие его право на получение 60 отгулов за дни сдачи крови, и попросил предоставить их в июле—августе. Работодатель, в связи с нехваткой кадров и отсутствием ему замены, отказал в этой просьбе.

Правильно ли поступил работодатель? Каков порядок использования дней отдыха за дни сдачи крови? Какие гарантии и компенсации установлены работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов?

35. Главный бухгалтер организации Полянская, имеющая ребенка в возрасте до 14 лет, инженер по технике безопасности Попова и инспектор отдела кадров Радина направлены на повышение квалификации в г. Москву.

Какие гарантии и компенсации им полагаются? Существуют ли какие-либо специальные правила, регламентирующие порядок выплат таких гарантий и компенсаций? Могут ли устанавливаться гарантии и компенсации лицам, направленным для повышения квалификации, локальными нормативными правовыми актами?

36. Мастер строительной организации Зайцев в целях оперативного управления на строительных объектах использовал на работе свой автомобиль в течение шести месяцев. Считая, что ему полагается возмещение расходов, он обратился к работодателю с заявлением, в котором просил возместить ему следующие расходы: амортизация автомобиля — 10 450 р., бензин — 11 000 р., масло — 4250 р., амортизация колес — 2250 р. Бухгалтерия потребовала предоставле-

ния соответствующих документов, подтверждающих расходы, понесенные Зайцевым. Считая действия бухгалтерии неправомерными, Зайцев обратился с заявлением в КТС.

Правомерны ли требования Зайцева и действия бухгалтерии? Каким образом решается вопрос о возмещении расходов при использовании личного имущества работника в интересах работодателя? Как следует поступить КТС?

Вопросы для самоконтроля

1. Что понимается под компенсационными выплатами?
2. Есть ли различие между гарантийными и компенсационными выплатами и заработной платой?
3. Чем отличаются гарантийные выплаты от компенсационных?
4. Какие расходы возмещаются работникам при служебной командировке?
5. Кому и какие расходы возмещаются при переезде на работу в другую местность?
6. Какие специальные гарантии установлены для отдельных категорий работников?
7. Какие гарантии и компенсации установлены трудовым законодательством для работников, совмещающих работу с обучением?
8. Каков порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением?
9. Какие гарантии и компенсации установлены работникам в связи с расторжением трудового договора?
10. Каковы гарантии и компенсации работникам при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации, вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС : ФЗ от 18 июня 1992 г. // ВВС РФ. — 1992. — № 32. — Ст. 1861; СЗ РФ. — 2008. — № 52. — Ст. 6236.

О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : ФЗ от 19 февраля 1993 г. // ВВС РСФСР. — 1993. — № 16. — Ст. 551; СЗ РФ. — 2001. — № 1. — Ст. 3; 2004. — № 35. — Ст. 3607.

О статусе членов Совета Федерации и статусе депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации : ФЗ

от 8 мая 1994 г. // СЗ РФ. — 1994. — № 2. — Ст. 741; 2008. — № 52. — Ст. 4996.

О донорстве крови и ее компонентов : ФЗ от 16 апреля 2001 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 17. — Ст. 1638; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации : ФЗ от 30 мая 2001 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 23. — Ст. 2288.

Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации : ФЗ от 12 июня 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 24. — Ст. 2253; 2007. — № 1. — Ст. 37.

О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации : ФЗ от 20 августа 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 34. — Ст. 3528.

О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства : ФЗ от 20 августа 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 34. — Ст. 3534.

Об Общественной палате Российской Федерации : ФЗ от 4 апреля 2005 г. // СЗ РФ. — 2005. — № 15. — Ст. 1277. — 2008. — № 52. — Ст. 6238.

О парламентском расследовании Федерального Собрания Российской Федерации : ФЗ от 27 декабря 2005 г. // СЗ РФ. — 2006. — № 1. — Ст. 7.

Об утверждении Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам, в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или суд : постановление Правительства РФ от 14 июля 1990 г. // СП РСФСР. — 1990. — № 18. — Ст. 132.

Об утверждении Положения о порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля : постановление Правительства РФ от 16 марта 1999 г. // СЗ РФ. — 1999. — № 13. — Ст. 1601.

О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу федеральных органов исполнительной власти, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе : постановление Правительства РФ от 15 января 2000 г. // СЗ РФ. — 2000. — № 4. — Ст. 394.

Об утверждении порядка оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию лиц,

пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Правительства РФ от 28 апреля 2001 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 19. — Ст. 1940.

Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсаций за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организацией такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией : постановление Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 7. — Ст. 691; 2004. — № 7. — Ст. 534.

О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей : постановление Правительства РФ от 20 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 52. — Ст. 5220.

О порядке и размерах возмещения расходов некоторых участников производства об административных нарушениях и оплате их труда : постановление Правительства РФ от 4 марта 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 10. — Ст. 905.

О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность : постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 14. — Ст. 1285.

Об утверждении положения о возмещении расходов лицам, в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, а также об оплате их труда : постановление Правительства РФ от 4 марта 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 10. — Ст. 905.

О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность : постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. № 187 // СЗ РФ. — 2003. — № 14. — Ст. 1285.

Об условиях оплаты труда работников Федеральных учреждений здравоохранения, занятых в очагах заболевания тяжелым острым респираторным синдромом : постановление Правительства РФ от 2 июня 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 23. — Ст. 2235.

Об утверждении Положения о возмещении расходов специалистам правоохранительных или контролирующих государственных органов, привлекаемых для оказания содействия в проведении та-

моженного контроля : постановление Правительства РФ от 3 ноября 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 45. — Ст. 4386.

Об утверждении Правил компенсации расходов, связанных с реализацией права на бесплатный проезд граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу : постановление Правительства РФ от 5 октября 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 41. — Ст. 4047.

О порядке компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» : постановление Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 50. — Ст. 5062.

Об утверждении правил компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» : постановление Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 50. — Ст. 5062.

Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения судебных расходов, понесенных гражданами и(или) объединениями граждан, а также их представителями в связи с участием в Конституционном судопроизводстве : постановление Правительства РФ от 27 апреля 2005 г. // СЗ РФ. — 2005. — № 18. — Ст. 1684.

Об утверждении Правил компенсации безработным гражданам материальных затрат, в связи с направлением на работу или обучение в другую местность по представлению органов службы занятости : постановление Правительства РФ от 21 октября 2005 г. // СЗ РФ. — 2005. — № 44. — Ст. 4559.

Об утверждении Положения о возмещении расходов, понесенных гражданами в связи с привлечением к участию в парламентском расследовании : постановление Правительства РФ от 28 февраля 2006 г. // СЗ РФ. — 2006. — № 10. — Ст. 1107.

Об утверждении правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, и членов их семей : постановление Правительства РФ от 4 июня 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 25. — Ст. 2986.

Положение о выплате полевого довольствия работникам геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий, организаций

и учреждений Российской Федерации : утв. постановлением Минтруда России от 15 июля 1994 г. // БМТ РФ. — 1994. — № 9.

Положение о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования : утв. приказом Минобразования РФ от 25 марта 2003 г. // БНА РФ. — 2003. — № 37.

Специальная литература

Козлова Т. А. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей / Т. А. Козлова // ТП. — 2003. — № 9.

Кузнецова Т. В. Служебные командировки и их оформление / Т. В. Кузнецова // ТП. — 2002. — № 9.

Кучма М. И. Гарантии и компенсации : практика применения Трудового кодекса РФ. — М., 2003.

Миронов В.И. Гарантии и компенсации / М. И. Кучма // ТП. — 2002. — № 8.

Рыбакова Е. Л. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора / Е. Л. Рыбакова // ТП. — 2003. — № 10.

Шебенанова А. И. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением / А. И. Шебенанова // Солидарность. — 1997. — № 21.

Т е м а 15 ОХРАНА ТРУДА

ПЛАН

1. Понятие, значение и основные направления государственной политики в области охраны труда.
2. Общие требования законодательства об охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.
3. Специальные правила по охране труда.
4. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда.
5. Организация охраны труда.
6. Обеспечение прав работников на охрану труда.
7. Несчастные случаи на производстве. Порядок их расследования, оформления и учета.

Методические указания

Изучение данной темы необходимо начать с усвоения понятийного аппарата, который закреплен в ст. 209 ТК РФ и включает в себя такие категории, как: «охрану труда», «условия труда», «вредные производственные факторы», «опасные производственные факторы», «рабочее место», «безопасные условия труда», «средства индивидуальной и коллективной защиты работников», «сертификат соответствия работ по охране труда» и т.п.

Следует детально ознакомиться с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, которые определены в ст. 210 ТК РФ и представляют не только раздел «Охрана труда», но и другие правовые институты трудового права.

Необходимо иметь в виду, что правовой институт охраны труда охватывает целый ряд нормативных правовых актов различной юридической силы, направленных на решение основной задачи — охраны жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Наиболее широкий круг государственных нормативных требований

охраны труда закреплен в ТК и ФЗ, а значительная их часть содержится в подзаконных нормативных правовых актах, издаваемых на федеральном и региональном уровнях. Студенту следует хорошо ориентироваться в системе законодательства об охране труда.

Важно обратить внимание на то, что обеспечение безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя, обязанности которого в этой сфере закреплены в ст. 212 ТК РФ. Работодатель, в частности, обязан: соблюдать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством; обеспечивать работников сертифицированной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и т.д.

Требуется тщательное изучение процедур медицинского осмотра некоторых категорий работников. При этом важными являются следующие моменты: 1) в отношении каких категорий работников проводятся медицинские осмотры; 2) какие виды медицинских осмотров предусмотрены действующим трудовым законодательством; 3) какой порядок проведения таких осмотров; 4) какова частота проведения медицинских осмотров; 5) какие последствия наступают для работника в случае отрицательных результатов медицинского осмотра.

При ответе на четвертый вопрос студенту необходимо внимательно изучить содержание ст. 212 ТК РФ, закрепляющей обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, и ст. 214 ТК РФ, устанавливающей обязанности работника в области охраны труда. Следует обратить внимание на то, что объем обязанностей соответствующей категории работников по соблюдению требований охраны труда устанавливается в зависимости от их правового статуса.

Рассматривая вопрос об организации труда, надо учитывать сложность этого понятия, обусловленную составляющими его элементами, такими как: 1) государственное управление охраной труда; 2) различные органы (начиная от Правительства РФ и заканчивая органами местного самоуправления), осуществляющие охрану труда; 3) планирование, координация и финансирование мероприятий по охране труда; 4) предупредительный надзор за охраной труда; 5) профилактика, расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Важно иметь в виду то, что непосредственно вопросами охраны труда в организации занимаются службы охраны труда, комитеты

(комиссии) по охране труда. Комиссии по охране труда создаются в организациях с числом работающих более 50 человек. Комитеты (комиссии) образуются по инициативе работодателя и(или) работников либо их представительного органа. Для того чтобы более полно иметь представление о роли этих органов в области охраны труда, студенту необходимо тщательно изучить содержание ст. 217 и 218 ТК РФ, которые определяют процедуру создания службы охраны труда и комитетов (комиссий) по охране труда и их полномочия.

В целях обеспечения трудовых прав работников на охрану труда действующее трудовое законодательство устанавливает конкретные юридические гарантии и компенсации. Так, ст. 220 ТК РФ закрепляет гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, ст. 221 ТК РФ гарантирует обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, ст. 222 ТК РФ — выдачу бесплатно работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных продуктов, а на работах с особо вредными условиями труда — бесплатное предоставление по установленным нормам лечебно-профилактического питания.

Следует обратить внимание на то, что помимо общих гарантий обеспечения охраны труда, действующим законодательством предусматриваются дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников. Перечень таких работников и гарантий устанавливается нормативными правовыми актами различной юридической силы, включая и локальные нормативные акты, в частности соглашение по охране труда.

Расследование несчастных случаев на производстве является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда. Рассматривая данный вопрос, необходимо усвоить круг несчастных случаев, подлежащих расследованию и учету, а также круг лиц, в отношении которых может производиться расследование по правилам, связанным с несчастным случаем на производстве.

Важно разобраться с порядком извещения о несчастных случаях, процедурой формирования комиссий по расследованию несчастных случаев, сроками расследования несчастных случаев и процедурами проведения расследования несчастных случаев. Особое внимание следует уделить процедуре расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда и порядку оформления материалов расследования, регистрации и учета несчастных случаев на производстве, а также правилам рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.

Задачи

1. В связи с разработкой Положения об охране труда в организации «Химпродукты» возникли вопросы, которые были поставлены перед руководителем службы охраны труда:

— кем устанавливаются правила, процедуры и критерии, регламентирующие вопросы охраны труда в процессе трудовой деятельности?

— какими нормативными правовыми актами необходимо руководствоваться при разработке Положения об охране труда?

— обязательно ли включать в Положение по охране труда нормы, закрепленные в иных нормативных правовых актах?

— какова процедура разработки Положения по охране труда?

— должен ли быть в Положении раздел, закрепляющий обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда?

— можно ли в Положении закреплять локальные нормы права, предусматривающие ответственность работников и должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда?

Дайте письменный ответ от имени руководителя службы охраны труда.

2. В Положении об охране труда, действующем на горнообогатительном комбинате, зафиксированы следующие условия:

— прием на работу в карьер допускается только при условии прохождения психологического тестирования;

— должностные лица, виновные в нарушении требований безопасности труда, сокрытии фактов таких нарушений, обязаны возместить причиненный комбинату ущерб в полном объеме;

— время приостановки работы по причинам несоблюдения правил охраны труда оплачивается как простой по вине работника;

— стажировка на рабочем месте и проверка знаний требований охраны труда производятся за пределами рабочего времени и за счет работников;

— общественные контролеры в целях проверки условий и охраны труда допускаются в карьер с разрешения начальника карьера;

— разработка и утверждение инструкций по охране труда производятся с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

— все работники карьера не допускаются к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

Соответствуют ли указанные положения действующему трудовому законодательству? Как и в каком порядке разрабатывается

положение об охране труда в организации? Кто имеет право отменить локальные нормы права по охране труда, противоречащие действующему законодательству?

3. При проверке организации «Синтезкаучук» государственный инспектор труда выявил следующие нарушения: 1) у вращающихся механизмов отсутствуют необходимые ограждения; 2) с работниками не проводится ежедневный инструктаж по технике безопасности; 3) грубо нарушается режим эксплуатации бытовых электронагревательных приборов; 4) в цехах наблюдается повышенная загазованность и запыленность.

Подготовьте предписание государственного инспектора труда. Какими полномочиями в области охраны труда обладает государственный инспектор труда? Каков порядок привлечения должностных лиц к юридической ответственности за нарушение правил охраны труда?

4. В коллективном договоре организации «Воронежмебель» зафиксировано положение о том, что при приеме на работу высококвалифицированных работников не проводится инструктаж по технике безопасности. Государственный инспектор труда указал, что данное положение противоречит действующему законодательству.

Правомерно ли замечание государственного инспектора? Что понимается под охраной труда в широком и узком смысле?

5. При проверке правил охраны труда на мясокомбинате государственный инспектор труда обнаружил грубые нарушения, в результате которых имели место несчастные случаи на самом мясокомбинате, а также отравление потребителей. Учитывая это, он принял решение: запретить работу в колбасном цехе; остановить работы механизмов в забойном цехе; наложить штраф на начальников этих цехов. Кроме того, он обязал работодателя обеспечить всех работников необходимой спецодеждой в соответствии с установленными нормами.

Правомерны ли действия государственного инспектора труда? Какими полномочиями обладает государственный инспектор труда?

6. На вновь строящемся рыбозаводе было выявлено значительное число нарушений правил по технике безопасности. В частности, отсутствует система обучения безопасным методам труда; не проводятся инструктажи как при приеме на работу, так и в процессе производственной деятельности; работники привлекаются к сверхурочным работам по распоряжению мастеров. Главный инженер завода

объяснил эти нарушения тем, что завод строится, коллектив только формируется и в связи с этим невозможно строго соблюдать правила по охране труда.

Обоснованы ли объяснения главного инженера?

7. При комплексной проверке соблюдения законодательства об охране труда в строительной организации «Вертикаль», проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда, было выявлено значительное количество скрытых работодателем несчастных случаев, связанных с производством, грубые нарушения правил техники безопасности и производственной санитарии.

Какие меры могут принять прокуратура и государственная инспекция труда по выявленным фактам? Что понимается в законодательстве под правилами техники безопасности, производственной санитарии, под условиями труда и безопасностью труда?

8. В правилах внутреннего трудового распорядка «Гормолзавода» зафиксированы следующие положения: 1) все вновь принимаемые на работу проходят обязательные предварительные медицинские осмотры; 2) они также проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции; 3) работающие раз в месяц проходят периодические медицинские осмотры; 4) каждый работник обязан в течение года пройти два внеочередных медицинских осмотра; 5) руководители цехов и отделов раз в три года проходят психиатрическое освидетельствование.

Соответствуют ли положения правил внутреннего трудового распорядка действующему законодательству? Какие категории работников и в каких случаях обязаны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры? В каких случаях допускается психиатрическое освидетельствование? Допускает ли действующее законодательство ежедневные медицинские осмотры? Обоснуйте свои ответы ссылками на действующее законодательство.

9. Семнадцатилетний Богданов после окончания среднего профессионально-технического училища был направлен на работу в организацию «Лада». В отделе кадров ему сказали, что в обязательном порядке следует пройти медицинский осмотр и инструктаж по технике безопасности, после чего его оформят в соответствии с направлением училища газосварщиком 3-го разряда. Однако Богданов отказался проходить медицинский осмотр и инструктаж, заявив, что он недавно проходил их в училище. Против его приема на работу возражал и инженер по технике безопасности, который указал, что

в соответствии с действующим законодательством запрещается использовать труд несовершеннолетних на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, и предложил временно принять Богданова разнорабочим.

Правомерен ли отказ Богданова? В каких случаях и для каких работников прохождение медицинского осмотра является обязательным? Как следует разрешить возникшую ситуацию?

10. Токарю Зубову объявлен выговор за работу на станке без защитных очков, а слесарю Бокову — за отказ от прохождения медицинского осмотра. Через три дня Зубов снова был замечен работающим без очков, а слесарь Боков отказался проходить медицинский осмотр. Работодатель, с учетом мнения профкома, уволила их за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

Правомерны ли действия работодателя?

11. Государственный инспектор труда 27 апреля составил акт о нарушении техники безопасности в столярном цехе. 29 мая он вынес постановление о наложении штрафа в сумме 2000 р. на начальника мастерской за нарушения, отмеченные в акте от 27 апреля. Начальник цеха отказался платить штраф.

Можно ли обжаловать постановление государственного инспектора труда и в какой орган? Каким образом исполняются постановления о наложении штрафа?

12. В связи с реорганизацией завода «Процессор» возникли три организации. Перед работодателями вновь созданных организаций возникли следующие вопросы:

— нужно ли создавать свою службу охраны труда?

— можно ли вместо создания своей службы охраны труда заключить договор с организацией, которая осуществляет услуги в области охраны труда?

— кем определяется структура службы охраны труда в организации?

— можно ли вместо службы по охране труда создать комитет или комиссию по охране труда?

— каков порядок формирования комитета (комиссии) по охране труда?

— кто определяет полномочия комитета (комиссии) по охране труда?

— какими нормативными правовыми актами регламентируется правовое положение службы по охране труда и комитетов (комиссий) по охране труда?

- какими полномочиями в области охраны труда они обладают?
- кто может входить в их состав?

Дайте ответы на поставленные вопросы.

13. В юридическую консультацию поступило письмо от работников Россошанского химкомбината, в котором были поставлены следующие вопросы:

— имеют ли право работники отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда?

— какие гарантии установлены работникам при прохождении ими периодических и внеочередных медицинских осмотров?

— могут ли работники покупать на личные деньги средства индивидуальной и коллективной защиты с последующей компенсацией затрат работодателем?

— какие гарантии установлены работнику при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья?

— каким образом и в каком размере возмещается вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей?

Дайте письменный ответ на поставленные вопросы от имени юридической консультации.

14. При проверке трудового законодательства в организации «Акумулятор» государственным инспектором труда было установлено, что специальная одежда и другие средства индивидуальной защиты выдаются только работникам основных цехов; охранникам выдается один тулуп на пост, который передается от одной смены другой; работникам, проходящим производственную практику и производственное обучение, спецодежда не выдается; бригадирам и мастерам выдается спецодежда, которая изготавливается по индивидуальным заказам. Инспектор потребовал от работодателя упорядочить выдачу спецодежды в соответствии с действующим законодательством.

Допущены ли работодателем какие-либо нарушения в порядке выдачи спецодежды? Какими нормативными правовыми актами регулируется порядок выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты? Что относится к индивидуальным средствам защиты? Каков порядок выдачи средств индивидуальной защиты? Каков порядок пользования средствами индивидуальной защиты? Кто обеспечивает приобретение, хранение и ремонт индивидуальных средств защиты?

15. Работодатель отказался принять от рабочего Орехова спецодежду, которую он просил заменить на новую, в связи с истечением срока носки. По его мнению, срок носки еще не истек (при подсчете было исключено время пребывания Орехова в командировке и отпуске).

Прав ли работодатель?

16. На предприятии работают разные категории работников: транспортники, строители, монтажники, ремонтники.

Какими типовыми, отраслевыми нормами бесплатной выдачи спецодежды и других средств защиты следует руководствоваться в таких случаях? Кому из работников полагаются кирзовые сапоги? Допускается ли замена ботинок на сапоги? Учитываются ли и в каком документе климатические пояса и предусмотрена ли в связи с этим выдача дополнительных видов теплой спецодежды?

17. В связи с перебоями в доставке молока работодателем было принято решение выдавать газооператорам молоко не ежедневно, а три раза в месяц. Кроме того, по ее распоряжению, снабжение газооператоров и других работников котельной газированной водой осуществлялось через торговые автоматы.

Законны ли распоряжения работодателя? Какими нормативными правовыми актами регулируется порядок выдачи молока и лечебно-профилактического питания? Можно ли выдачу молока заменять другими равноценными пищевыми продуктами или другими продуктами? Можно ли лечебно-профилактические завтраки выдавать в обед? Можно ли выдавать лечебно-профилактическое питание на дом в виде готовых обедов?

18. Работники, занятые производством свинцовых (кислотных) аккумуляторов, обратились в юридический отдел организации с заявлением, в котором просили дать разъяснение по следующим вопросам: 1) кому из работников полагается выдача бесплатного лечебно-профилактического питания? 2) какие рационы лечебно-профилактического питания предусмотрены действующим законодательством за выполнение работ с особо вредными условиями труда? 3) в каких случаях лечебно-профилактическое питание не выдается? 4) может ли лечебно-профилактическое питание выдаваться на дом? 5) допускается ли замена лечебно-профилактического питания денежной компенсацией? 6) выдаются ли молоко и другие равноценные продукты работникам, получающим лечебно-профилактическое питание?

Дайте письменный ответ от имени юридического отдела.

19. Технолог Астахова в обеденный перерыв покинула территорию организации и пошла обедать в кафе «Сигма». Возвращаясь об-

ратно, она попала под автомобиль, владельца которого установить не удалось. Руководитель организации убедил пострадавшую оформить несчастный случай как бытовую травму, поскольку вред причинен источником повышенной опасности не в связи с работой и даже не на территории организации. Последствия от наезда автомобиля оказались серьезными, и Астахова попала в больницу, где находилась два месяца. В связи с этим ей была установлена III группа инвалидности по общему заболеванию. Вернувшись на работу, Астахова потребовала от работодателя признать несчастный случай, произошедший с ней, связанным с производством, но получила отказ.

Какие несчастные случаи подлежат расследованию и учету как произошедшие на производстве? В отношении каких лиц производится расследование по правилам, установленным для несчастных случаев, произошедших на производстве? Какие случаи относятся к несчастным случаям на производстве? Правомерны ли требования Астаховой? Где должен быть рассмотрен спор между Астаховой и работодателем?

20. В результате нарушения правил охраны труда и техники безопасности при проведении строительных работ тяжелые травмы получили: стропальщик Белов, каменщик Ведищев и водитель автомобиля, принадлежащего другой организации, Гатилов. Медицинским освидетельствованием установлена легкая степень опьянения у стропальщика. В действиях прораба Величко и мастера Дутова, под руководством которых выполнялись работы, установлено нарушение ряда статей ТК РФ. Служба охраны труда в организации отсутствует.

Какие обязанности должны быть реализованы работодателем в данном случае? Каков порядок расследования этого несчастного случая? Можно ли прораба Величко и мастера Дутова привлечь к ответственности? Какие вы знаете основные процедуры расследования несчастных случаев на производстве?

21. В государственную инспекцию труда поступило заявление о несчастном случае с работником, работающим у работодателя — физического лица. В результате проверки было установлено, что расследование этого и многих других несчастных случаев работодателем не проводилось, факты несчастных случаев не фиксировались, виновные не устанавливались, никаких мер по устранению причин несчастных случаев не принималось. Материалы проверки были направлены в обком профсоюза, лицензионную палату и прокуратуру.

Каковы возможные действия указанных органов в данной ситуации? Какие средства правового воздействия можно применять к работодателям, не соблюдающим правил расследования и учета несчастных случаев на производстве? Кто и в каких случаях должен

оформить акт о несчастном случае на производстве? Где рассматриваются споры по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве?

22. Водитель организации «Радуга» Кучмасов перевозил продукцию в различные филиалы этой организации. Перевозки производились на основе договора, заключенного между ним и работодателем. В одном из рейсов Кучмасов попал в аварию, получил серьезную травму, в результате чего был признан инвалидом II группы.

Кто и в каком порядке должен расследовать этот случай? Какие несчастные случаи считаются связанными с производством?

23. При разгрузке лесоматериалов на грузчика Липова упало бревно. От удара он получил тяжелую травму и длительное время находился на излечении в больнице, а затем был признан инвалидом II группы в результате обострившейся нервной болезни. Липов потребовал оформить инвалидность в связи с несчастным случаем на производстве. Однако работодатель отказался это сделать, мотивируя это тем, что он и раньше страдал нервным заболеванием.

Каков порядок оформления акта о несчастном случае? Разрешите спор.

24. В связи со взрывом на шахте «Усинская» погибли пять шахтеров, которые были командированы на эту шахту.

Каков порядок расследования данного несчастного случая?

25. По устному распоряжению главного инженера рабочий ремстройцеха Потапов был послан на строительство подвала для начальника механической мастерской. В процессе работы Потапов упал в яму, сломал позвоночник и через неделю умер. Работодатель, проведя расследование несчастного случая, пришел к выводу, что он не связан с производством. Родственники погибшего не согласились с таким заключением.

Кем и как должен быть разрешен возникший спор?

26. Строгов работал кровельщиком. 20 марта во время работы на крыше склада он сорвался, но приземлился благополучно. Поднялся и снова продолжил работу. Через месяц Строгов почувствовал боль в позвоночнике и обратился в поликлинику. Было установлено повреждение позвоночника и определена II группа инвалидности по общему заболеванию. Строгов настаивал на установлении инвалидности от трудового увечья. С этой целью он обратился к работодателю с заявлением о выдаче ему акта по форме Н—1, но получил отказ.

Допущены ли какие-либо нарушения действующего законода-

тельства по охране труда? Куда следует Строгову обжаловать отказ?

27. В связи с частыми проверками соблюдения трудового законодательства в организации «Меркурий» работодатель обратился в прокуратуру с заявлением, в котором просил ответить на следующие вопросы:

— какие органы могут осуществлять государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

— как часто могут осуществляться такие надзор и контроль?

— какие органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления могут осуществлять вневедомственный государственный контроль?

— кто осуществляет государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства?

— какие специализированные органы могут осуществлять надзор в сфере безопасности и охраны труда?

— какие способы реагирования на обнаруженные нарушения могут использовать органы надзора и контроля?

— должны ли соблюдаться при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства требования Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» при проведении государственного контроля (надзора)?

Дайте письменный ответ от имени прокуратуры.

28. При приеме в эксплуатацию нового молочного завода государственный инспектор труда Рыков отказался подписать приемосдаточный акт, мотивируя это тем, что при строительстве завода имели место нарушения системы стандартов безопасности труда. В частности, не оборудованы надлежащим образом комнаты гигиены для женщин, вентиляционная система не отвечает проектно-технической документации, не соблюдены нормы по наличию предохранительных ограждений механизмов. Однако директор завода дал команду пустить завод в эксплуатацию.

Каков порядок приемки производственных объектов в эксплуатацию? Какие меры имеет право принять государственный инспектор труда по отношению к директору завода и иным должностным лицам, пустившим завод в эксплуатацию с указанными недоработками?

29. При проверке соблюдения трудового законодательства в организации «Светлый путь» государственный инспектор труда Титов установил следующее: работники привлекаются к сверхурочным работам по распоряжению начальников цехов и отделов; перерывы для приема пищи и отдыха установлены продолжительностью 15 минут; время работы с неполным рабочим днем засчитывается в непрерывный и специальный стаж пропорционально отработанному рабочему времени; в литейном цехе значительно превышена норма загазованности, а его работники не обеспечиваются газированной водой. Титов дал руководителю организации предписание об устранении нарушений трудового законодательства, остановил работы в литейном цехе и привлек начальников цехов и отделов к административной ответственности за нарушение законодательства о привлечении к сверхурочным работам. Руководитель организации согласился с фактами, изложенными в постановлении государственного инспектора труда, и обещал их устранить в ближайшее время. Однако на следующий день он подал жалобу главному инспектору труда Российской Федерации.

Превысил ли инспектор свои полномочия? Какие органы должны рассматривать жалобу руководителя организации?

30. Руководителем службы охраны труда организации «Маяк» Ревякиным на основе проверки соблюдения трудового законодательства в подразделениях и филиалах подготовлена и представлена на рассмотрение генерального директора докладная, в которой сообщалось о фактах нарушения трудового законодательства при: 1) приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет, женщин и инвалидов; 2) расследовании несчастных случаев; 3) выдаче спецодежды и молока; 4) соблюдении правил охраны труда. Вызвав к себе Ревякина, генеральный директор разъяснил ему, что все недостатки, указанные в докладной, регулируются локальными нормативными актами организации, утвержденными на конференции работников, а служба охраны труда должна следить за соблюдением требований федеральных нормативных актов. На следующий день генеральный директор издал приказ об освобождении Ревякина от должности руководителя службы охраны труда и внес изменение в положение о службе охраны труда, которое исключило из подведомственности службы указанные выше нормы и правила.

Правомерны ли действия генерального директора?

31. В результате производственной травмы стропальщик Носик утратил на 40 % профессиональную трудоспособность. Он обратился к юристу организации с письменным заявлением, в котором просил дать ответ на следующие вопросы:

— кто и в каком порядке должен был оформить необходимые документы в связи с получением им трудового увечья?

— какие документы и куда их следует ему подать для того, чтобы получить причитающиеся с работодателя денежные выплаты по возмещению вреда, причиненного здоровью?

— в каком размере будет ему возмещаться ущерб, в связи с утратой профессиональной трудоспособности?

Дайте письменный ответ от имени юриконсультанта.

Вопросы для самоконтроля

1. Что следует понимать под охраной труда в широком и узком смысле слова?

2. Какие категории работников подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру при поступлении на работу?

3. На каких работах рабочим выдаются специальная одежда и другие средства индивидуальной защиты?

4. На каких работах запрещается применять труд женщин и лиц, не достигших 18 лет?

5. Какие специальные правила по охране труда установлены женщинам в связи с материнством?

6. Как расследуются и учитываются несчастные случаи на производстве и профзаболевания?

7. Какие вам известны органы государственного надзора и контроля за безопасным ведением работ?

8. Кто осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда?

9. К каким видам ответственности можно привлекать должностных лиц за несоблюдение правил охраны труда?

10. В какой орган можно обжаловать решение государственного инспектора труда?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

Об инспекции труда в промышленности и торговле : конвенция МОТ № 81 (1947 г.) // СЗ РФ. — 2001. — № 50. — Ст. 4650.

О безопасности и гигиене труда и производственной среде : конвенция МОТ № 155 (1981 г.) // СЗ РФ. — 2001. — № 50. — Ст. 4652.

О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности : конвенция МОТ № 77 (1991 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : ФЗ от 24 июля 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — № 31. — Ст. 3803; 2002. — № 1. — Ст. 2; 2003. — № 17. — Ст. 1554.

О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения : ФЗ от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1999. — № 14. — Ст. 1650.

О техническом регулировании : ФЗ от 27 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 52. — Ст. 5140; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля : ФЗ от 26 декабря 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 52. — Ст. 6249.

О транспортной безопасности : ФЗ от 28 июля 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 30. — Ст. 3616.

Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан : указ Президента РФ от 10 марта 1994 г. № 458 // САПП РФ. — 1994. — № 11. — Ст. 857.

О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную : постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 // САПП РФ. — 1993. — № 7. — Ст. 566.

О мерах по улучшению условий и охраны труда : постановление Правительства РФ от 26 августа 1995 г. № 843 // СЗ РФ. — 1995. — № 36. — Ст. 3550.

Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин : постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 // СЗ РФ. — 2000. — № 10. — Ст. 1130.

Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет : постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 // СЗ РФ. — 2000. — № 10. — Ст. 1131.

О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда : постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 // СЗ РФ. — 2000. — № 22. — Ст. 2314.

О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об

охране труда : постановление Правительства РФ от 7 июля 2000 г. № 507 // СЗ РФ. — 2000. — № 29. — Ст. 3095.

Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний : постановление Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967 // СЗ РФ. — 2000. — № 52. — Ст. 5149.

О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве : постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 // СЗ РФ. — 2002. — № 36. — Ст. 3497.

Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. № 244 // СЗ РФ. — 2003. — № 18. — Ст. 1716.

О вредных и(или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований) : постановление Правительства РФ от 27 октября 2003 г. № 646 // СЗ РФ. — 2003. — № 44. — Ст. 4313.

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 : постановление Правительства РФ от 13 марта 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 11. — Ст. 1036.

Об утверждении и введении в действие Правил о порядке выдачи специальных разрешений (лицензий) на виды деятельности, связанные с повышенной опасностью промышленных производств (объектов) и работ, а также с обеспечением безопасности при пользовании недрами : постановление Федерального горного и промышленного надзора РФ от 3 июля 1993 г. № 20 // Российские вести. — 1993. — № 139.

Об утверждении Единых правил безопасности при взрывных работах : постановление Федерального горного и промышленного надзора РФ от 30 января 2001 г. № 3 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2001. — № 29.

О национальных стандартах Российской Федерации : постановление Госстандарта России от 30 января 2004 г. // БНА РФ. — 2004. — № 8.

Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по

охране труда : постановление Министерства труда РФ от 27 февраля 1995 г. № 11 // БМТ РФ. — 1995. — № 3.

Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 18 декабря 1998 г. № 51 // БМТ РФ. — 1999. — № 2.

Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 7 апреля 1999 г. № 7 // БМТ РФ. — 1999. — № 7.

Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 7 июля 1999 г. № 19 // БМТ РФ. — 1999. — № 7.

Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 // БМТ РФ. — 2000. — № 2, 3.

Об утверждении и введении в действие Правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты : постановление Государственного комитета РФ по стандартизации и метрологии от 19 июня 2000 г. № 34 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2000. — № 34.

Об утверждении Рекомендаций по организации деятельности органов, осуществляющих государственную экспертизу условий труда в Российской Федерации : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 ноября 2000 г. — № 86 // БМТ РФ. — 2000. — № 12.

Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 17 января 2001 г. — № 7 // БМТ РФ. — 2001. — № 2.

Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 22 января 2001 г. № 10 // БМТ РФ. — 2001. — № 4.

Об утверждении Порядка учета и отчетности об использовании средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда : постановление Ми-

нистерства труда и социального развития РФ от 14 февраля 2001 г. № 19 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2001. — № 36.

Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при электро- и газосварочных работах : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 9 октября 2001 г. № 72 // БМТ РФ. — 2001. — № 10.

Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 12 октября 2001 г. № 73 // БТСЗ РФ. — 2001. — № 10.

О Типовой инструкции по охране труда для персонала отделения лучевой терапии : постановление Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2002 г. № 18 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2002. — № 16.

О Типовой инструкции по охране труда для персонала рентгеновских отделений : постановление Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2002 г. № 19 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2002. — № 18.

О Типовой инструкции по охране труда для персонала отделений радионуклидной диагностики : постановление Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2002 г. № 20 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2002. — № 18.

Об утверждении Межотраслевых типовых инструкций по охране труда для работников розничной торговли : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 12 февраля 2002 г. № 9 // БМТ РФ. — 2002. — № 5—7.

Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при производстве ацетилена, кислорода процессе напыления и газопламенной обработке металлов : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14 февраля 2002 г. № 11 // БМТ РФ. — 2002. — № 6.

Об утверждении Порядка направления средств для осуществления мероприятий по обучению по охране труда отдельных категорий застрахованных и контроля за правильностью использования этих средств : постановление Фонда социального страхования РФ от 21 марта 2002 г. № 30 // БМТ РФ. — 2002. — № 5.

О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях : постановление Министерства труда и социального разви-

тия РФ от 24 апреля 2002 г. № 28 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2002. — № 33.

Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации нефтебаз, складов ГСМ, стационарных и передвижных автозаправочных станций : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 6 мая 2002 г. № 33 // БМТ РФ. — 2002. — № 6.

Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при проведении работ по пайке и лужению изделий : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 17 июня 2002 г. № 41 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2002. — № 32.

Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при газопламенной обработке металлов : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. № 55 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2002. — № 39.

Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 24 октября 2002 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 1.

Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 13 января 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 3.

Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 4 июля 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 8.

По делу о проверке конституционности абзаца четвертой части двенадцатой статьи 230 Трудового кодекса РФ по запросу Ухтинского городского суда Республики Коми : постановление КС РФ от 24 мая 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 7.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях : приложение № 2 к постановлению Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 1.

Об утверждении Положения о проведении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников : приказ Министерства здравоохранения РФ от 10 декабря 1996 г. № 405 //

Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1997. — № 2.

Об утверждении Положения о проведении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников : приказ Министерства здравоохранения РФ от 10 января 1999 г. // БНА РФ. — 1999. — № 2.

О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний : приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 мая 2001 г. № 176 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2001. — № 33.

Об утверждении перечней вредных и(или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований) : приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 августа 2004 г. № 83 // БТСЗ. — 2004. — № 3; 2005. — № 6.

Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве : приказ Минздравсоцразвития РФ от 24 февраля 2005 г. № 160 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2005. — № 16.

О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве : приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 апреля 2005 г. № 275 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2005. — № 22.

Об утверждении Перечня медицинских противопоказаний к работам, непосредственно связанным с движением поездов и маневровой работой : приказ Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2005 г. // БТСЗ РФ. — 2006. — № 4.

Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда : приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2006 г. // БТСЗ РФ. — 2006. — № 6.

Об утверждении порядка аттестации рабочих мест по условиям труда : приказ Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 1.

Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняе-

мых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением : приказ Минздравсоцразвития РФ от 1 октября 2008 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 1.

Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных 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 : приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 5.

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 : приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 5—10.

О судебной практике по делам о нарушении правил охраны труда и безопасности горных, строительных и иных работ : постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 23 апреля 1991 г. // БВС РСФСР. — 1991. — № 7.

Специальная литература

Коришунов Ю. Н. Законодательство РФ об охране труда / Ю. Н. Коришунов. — М., 2000.

Охрана труда : сборник документов: с учетом последних изменений в трудовом законодательстве. — М., 2007.

Петров А. Я. Расследование и учет профессиональных заболеваний: современное состояние правового регулирования / А. Я. Петров // Вопросы трудового права. — 2008. — № 12.

Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. — М., 1990.

Цепин А. И. Надзор и контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде / А. И. Цепин. — М., 1982.

Шеломов Б. А. Контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства / Б. А. Шеломов. — М., 1980.

Шептулина Н. Н. Новое законодательство об охране труда / Н. Н. Шептулина. — М., 2007.

Т е м а 16

ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

ПЛАН

1. Понятие и значение дисциплины труда и трудового распорядка организации.
2. Правовые способы и средства укрепления дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка организации.
3. Порядок применения поощрений за добросовестный труд.
4. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
5. Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.
6. Иные правовые средства воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

Методические указания

Приступая к изучению данной темы, необходимо иметь в виду следующее. Во-первых, дисциплину труда и внутренний трудовой распорядок нельзя рассматривать в отрыве друг от друга, поскольку без обеспечения надлежащего порядка труда отсутствует дисциплина труда и нарушается сам процесс труда. Во-вторых, дисциплина труда имеет две стороны: объективную и субъективную. Под объективной стороной следует понимать определенный порядок, сложившийся в организации, без которого она не может существовать. Этот порядок регламентируется нормами трудового права. Субъективную сторону составляют права и обязанности участников трудовых правоотношений, которые реализуются ими в процессе использования несамостоятельного труда. Так, при совершении работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание, а работник обязан понести дисциплинарное взыскание.

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, ины-

ми ФЗ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Обеспечение дисциплины труда направлено на решение двуединой задачи: 1) создание необходимых условий для высокопроизводительного труда работников и 2) воспитание у них добросовестного отношения к труду.

Необходимо уяснить, что внутренний трудовой распорядок в организации, по общему правилу, регулируется правилами внутреннего распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Наряду с правилами внутреннего трудового распорядка в некоторых отраслях экономики действуют уставы и положения о дисциплине, которые предусматривают повышенные требования к отдельным категориям работников (железнодорожного, водного транспорта).

Приступая к изучению второго вопроса, студенту следует учитывать, что работодатель вправе для укрепления дисциплины труда использовать как метод «пряника», так и метод «кнута».

Первый метод проявляется в реализации права работодателя поощрять работников за добросовестный труд. Все поощрения можно условно разделить на две группы: а) меры морально-правового характера (объявление благодарности, занесение в книгу почета и др.); б) меры морально-материального характера (выдача денежной премии, награждение ценным подарком, путевкой для отдыха и т.п.). Своеобразной мерой поощрения работника является досрочное снятие дисциплинарного взыскания. Поощрения могут применяться работодателем в различных сочетаниях.

Второй метод реализуется с помощью применения к работникам дисциплинарных взысканий и иных правовых средств, направленных на укрепление трудовой дисциплины. Причем основанием для применения дисциплинарного взыскания является только дисциплинарный проступок, под которым понимается виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований действующего законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.). Таким образом, дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей. Не может, например, считаться дисциплинарным проступком отказ ра-

ботника от выполнения общественного поручения, участия в субботнике, шествии, митинге и т.п.

Следует помнить, что действующий ТК (ст. 192) содержит исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий. К ним относятся: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 ТК РФ, п. 7 и 8 ч. 1 ст. 81 ТК в случаях, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо, соответственно, аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Работодатель не вправе применять другие дисциплинарные взыскания, например, за нарушение трудовой дисциплины подвергать работника штрафу. Исключения возможны только в случаях, непосредственно предусмотренных законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами, положениями о дисциплине для отдельных категорий работников. Однако эти нормативные правовые акты не могут устанавливать дисциплинарные взыскания, которые относятся к принудительному труду. Например, такое взыскание, как освобождение работника от должности с предоставлением ему другой работы в виде перевода.

Право выбора конкретного дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и др.

Очень важно детально разобраться с процедурой применения дисциплинарного взыскания, которая регламентируется ст. 193 ТК РФ и процедурами обжалования и снятия дисциплинарных взысканий. Особое внимание следует уделить порядку привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

Задачи

1. При разработке правил внутреннего трудового распорядка перед разработчиками встал ряд вопросов, на которые они попросили дать разъяснение юриста организации. В частности, они просили дать ответы на следующие вопросы:

— что понимается в трудовом законодательстве под дисциплиной труда и трудовым распорядком?

— какие нормативные правовые акты нужно использовать при разработке проекта правил внутреннего трудового распорядка?

— могут ли использоваться при разработке правил внутреннего трудового распорядка технические правила и должностные инструкции?

— могут ли регулироваться вопросы дисциплины труда и трудового распорядка иными локальными нормативными правовыми актами?

— кто может участвовать и кого следует привлекать к разработке правил внутреннего трудового распорядка?

— можно ли включать в правила внутреннего трудового распорядка дополнительные поощрения и дисциплинарные взыскания?

Дайте письменные ответы от имени юрисконсульта организации.

2. В правилах внутреннего трудового распорядка, действующих в организации «Скиф» зафиксированы следующие положения: 1) увольнение всех работников по инициативе работодателя должно производиться с учетом мнения выборного профсоюзного органа; 2) работодатель имеет право лишать любого работника премии за нарушение трудовой дисциплины; 3) работодатель и его представители имеют право налагать дисциплинарные взыскания на работников в случае пререкания с ними; 4) работодатель имеет право считать однократным грубым нарушением трудовой дисциплины выпуск бракованной продукции; 5) на работников, появившихся на работе в состоянии алкогольного опьянения, работодатель имеет право налагать штраф; 6) работникам, совершившим прогул, работодатель имеет право уменьшать ежегодный отпуск на количество дней прогула; 7) работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей, появившимися на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения с согласия выборного профсоюзного органа.

Соответствуют ли положения правил внутреннего трудового распорядка действующему трудовому законодательству? Каков порядок утверждения и изменения правил внутреннего распорядка? Каков порядок отмены положений правил внутреннего трудового распорядка, противоречащих действующему законодательству?

3. Решением общего собрания сельскохозяйственного кооператива «Савальский» в правила внутреннего трудового распорядка были включены следующие условия: 1) на работу в кооператив в первую очередь принимаются родственники членов кооператива; 2) за нарушение трудовой дисциплины работники подвергаются штрафу в размере среднего месячного заработка; 3) нарушители трудовой дис-

циплины лишаются очередного отпуска; 4) рабочий день в напряженные периоды времени продолжается с 6 часов утра до 9 часов вечера.

Законны ли указанные дополнения? Кем и в каком порядке определяется содержание правил внутреннего трудового распорядка? Имеются ли какие-либо особенности принятия и утверждения правил внутреннего трудового распорядка в кооперативах?

4. На общем собрании производственного кооператива «Дружба» обсуждался вопрос о состоянии трудовой дисциплины. В целях ее дальнейшего укрепления было принято решение о закреплении в правилах внутреннего трудового распорядка положения о том, что нарушители трудовой дисциплины лишаются вознаграждения по итогам работы, а также полагающихся им дивидендов.

Правомерно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка? Каковы полномочия коллектива работников в сфере установления и применения мер поощрения и дисциплинарных взысканий?

5. В правилах внутреннего трудового распорядка организации «Гранит» в числе других содержатся пункты, предусматривающие право работодателя: 1) увольнять работников за однократное грубое нарушение технологической дисциплины; 2) уменьшать очередной и дополнительный отпуска за прогулы; 3) налагать штраф за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения; 4) лишать работников всех премий за нарушение трудовой дисциплины. Кроме того, в правилах были предусмотрены следующие дисциплинарные взыскания: 1) поставить на вид; 2) строго предупредить; 3) замечание; 4) выговор; 5) увольнение.

Правомерно ли включение данных положений в правила внутреннего трудового распорядка? Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением действующих норм права и противоречат действующему законодательству?

6. За курение на работе электрикам Борзову и Долбилину приказом руководителя организации объявлено по выговору. Считая приказ незаконным, электрики обратились с заявлением в КТС, в котором просили признать приказ о наложении на них дисциплинарных взысканий неправомерным.

Дайте определение понятия дисциплинарного проступка. Правомерны ли действия руководителя организации? Как следует поступить КТС?

7. В правила внутреннего трудового распорядка завода радиодеталей включены следующие положения: 1) передовики производства и лица, имеющие длительный стаж работы, в первую очередь обеспечиваются автомобилями и квартирами; 2) руководитель предприятия имеет право по своему усмотрению определять размер денежных сумм на оказание безвозмездной помощи работникам, осуществляющим кооперативное и индивидуальное жилищное строительство. Государственный инспектор труда, проверявший соблюдение законодательства, указал, что данные положения противоречат действующему законодательству.

Обоснованы ли указания инспектора труда?

8. Вахтер студенческого общежития Щедрин, дежуря в ночное время, заснул на рабочем месте. Когда он проснулся, то обнаружил, что телевизор, который находился в углу фойе, куда-то исчез. Через три дня приказом ректора ему был объявлен выговор. Считая приказ ректора незаконным, Щедрин обратился с заявлением в КТС.

Правомерен ли приказ ректора? Как следует поступить КТС?

9. Библиотекарь Смирнова во время работы читала журнал мод. На основании докладной заведующей отделом директор библиотеки объявил ей выговор. Смирнова обратилась в КТС с заявлением, в котором просила снять с нее выговор, так как, по ее мнению, мера взыскания не соответствует тяжести допущенного ею проступка. КТС, рассмотрев заявление Смирновой, согласилась с ее доводами и вынесла решение: просить директора библиотеки отменить приказ о наложении на нее выговора и объявить ей замечание.

Правильно ли решение КТС?

10. Дежурный электрик Василенко, по просьбе своего напарника Гусева, который находился дома в состоянии алкогольного опьянения, остался на работе во вторую смену, но не предупредил об этом начальника цеха. Во время дежурства произошла небольшая авария, и факт замены был обнаружен. Приказом директора обоим электрикам объявлено по выговору. Считая действия работодателя неправомерными, Василенко и Гусев обратились с заявлением в КТС.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки? Что понимается под дисциплинарным правонарушением? Как следует поступить КТС?

11. Фирма «Жасмин» испытывала большие затруднения с кадрами. В этой связи были приняты на работу с последующим обучением 10 работников. Пятеро из них проходили обучение в самой фирме, а остальные были направлены в Москву для приобретения соответ-

ствующих специальностей. Те и другие в период обучения нарушали дисциплину. Руководитель фирмы поставил перед юрисконсультом следующие вопросы: — можно ли наказывать работников, находящихся в командировке? — если можно, то кто должен издать приказ в отношении откомандированных?

Дайте ответы от имени юрисконсульта.

12. В строительной организации произошел несчастный случай со смертельным исходом. В связи с этим главному инженеру Жихареву и руководителю службы охраны труда Золотареву за нарушение правил техники безопасности объявили по выговору. Считая, что дисциплинарные взыскания на них наложены неправомерно, поскольку это был только первый случай за десять лет их работы в организации, они обратились в КТС с заявлением об отмене или хотя бы об изменении меры взыскания.

Правомерно ли наложение дисциплинарных взысканий на Жихарева и Золотарева? Кто имеет право отменить или изменить меру дисциплинарного взыскания? Как следует поступить КТС?

13. Лаборант фотолаборатории Кайда несколько раз забывал выключать в лаборатории свет в конце рабочего дня. Приказом по институту ему за это был объявлен выговор. Считая, что его наказали незаконно, Кайда обратился с заявлением в КТС, в котором указал, что должностная инструкция о лаборанте фотолаборатории не обязывает его заниматься выключением света, не относится эта обязанность и к его непосредственной трудовой функции.

Правомерно ли наказание Кайды? За что работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности? Как следует поступить КТС?

14. Начальник колбасного цеха Козицкий дал указание работницам Криужиной и Леоновой, готовящим фарш, уменьшить количество мяса в одной из партий колбасы. Они распоряжение выполнили. Однако нарушение технологического процесса было обнаружено. Приказом директора мясокомбината всем троим объявлено по выговору. Считая приказ неправомерным, они обратились с заявлением в КТС.

Правильно ли наложены дисциплинарные взыскания? Как следует поступить КТС?

15. Работницы организации «Фруктовые воды» Митюкова и Поймонова систематически начинали работу на час раньше или оставались после окончания рабочего дня. Об этом стало известно работо-

дателю. Был издан приказ, в котором работницам было объявлено по замечанию.

Правомерен ли приказ? Можно ли работников наказывать за то, что они слишком «переусердствовали» в работе? Как следует поступить КТС, куда работницы обратились с заявлением об отмене приказа?

16. В связи с изменением графика движения пригородных поездов электрик Кутенко опоздал на работу, за что ему руководитель организации объявил выговор. Полагая, что его наказали неправильно, Кутенко обратился с заявлением в КТС, в котором просил отменить приказ работодателя.

Совершил ли Кутенко дисциплинарный проступок? Как следует поступить КТС?

17. В районный суд поступили иски о восстановлении на работе следующих работников фирмы «Русь»:

— буфетчицы кафе Чакушкиной, уволенной за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. Основанием для увольнения послужило то, что, несмотря на неоднократные напоминания и устные замечания, она не прошла медицинский осмотр, за что приказом генерального директора была отстранена от работы с объявлением выговора, а затем из-за дальнейших отказов уволена;

— крановщика Юрченко, уволенного по аналогичному основанию, за то, что он отказывался от сдачи экзаменов по правилам охраны труда и техники безопасности, а также правилам эксплуатации грузоподъемных кранов;

— водителя Черкана, уволенного за прогул. Поводом для увольнения послужило то, что в связи с нарушением правил уличного движения он был лишен водительских прав сроком на один год, от перевода на работу автослесарем отказался и на работу не вышел.

Правомерно ли увольнение указанных работников? Как следует поступить суду?

18. Руководитель филиала фирмы «Эльдорадо» объявил выговор заведующей секцией Тагировой за некачественно оформленный ассортимент товаров. Через два месяца Тагирова опоздала на работу на один час и была уволена за неоднократное нарушение трудовых обязанностей. Тагирова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении она указала, что объявленный ей выговор не имеет юридической силы, так как руководитель филиала не выяснил причины некачественного оформления ассортимента товаров. По-

этому, по мнению Тагировой, увольнение ее за неоднократное нарушение трудовой дисциплины является неправильным.

Правомерно ли увольнение Тагировой? Кто имеет право налагать дисциплинарные взыскания? Как следует поступить суду?

19. В связи с обнаружением у двух работников организации «Спираль» открытой формы туберкулеза директор издал приказ, обязывающий всех работников пройти профосмотр. Однако инженер Правдин и инспектор отдела кадров Правильная отказались выполнить приказ, мотивируя это тем, что они не обязаны это делать. Приказом директора им объявлено по выговору.

Правомерны ли действия директора? Как следует поступить КТС, куда с заявлением об отмене наказания обратились Правдин и Правильная?

20. Директор филиала фирмы «Лотос» Аксенов представил генеральному директору докладную, на основании которой он просил уволить менеджера по рекламе Паршина, которому шесть месяцев назад был объявлен выговор за прогул. Основанием для увольнения явилось отсутствие на рабочем месте более четырех часов. Приказ о вынесении выговора был вывешен на доске приказов, но Паршин на нем не расписался. Однако, полагая, что о взыскании знали все работники филиала, генеральный директор издал приказ об увольнении Паршина. Считая, что его неправильно уволили, Паршин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерно ли увольнение Паршина? Каков порядок наложения дисциплинарных взысканий? Как следует поступить суду?

21. Водители Тяпкин и Бутылкин в состоянии алкогольного опьянения в нерабочее время были задержаны работниками милиции и подвергнуты административному аресту. Когда они возвратились в организацию, в которой работали, приказом работодателя им были объявлены выговоры за нарушение трудовой дисциплины.

Правомерны ли действия работодателя?

22. Жогов, работавший электриком на электростанции, в связи с отказом пройти медицинский осмотр был отстранен от работы, а затем уволен за прогул.

Оцените законность поведения работника и реакцию работодателя.

23. При проверке правил техники безопасности в механическом цехе были выявлены факты грубого нарушения действующих норм по охране труда, допущенного начальником цеха Хаустовым. На основе ре-

зультатов проверки директор завода объявил ему, инженеру по технике безопасности Романову и главному инженеру Мартынову по выговору.

Вы согласны с таким решением?

24. Распоряжением главы управы был объявлен конкурс на лучшего работника культуры. В соответствии с этим распоряжением директор института культуры издал приказ о направлении для участия в конкурсе преподавателей Бреховой и Мозговой. Однако Брехова отказалась участвовать в конкурсе, сославшись на занятость. За отказ участвовать в конкурсе директор института объявил Бреховой выговор и лишил премии.

Правильно ли он поступил?

25. Члену правления производственного кооператива «Альфа» Балашову решением правления объявлен выговор. Считая, что его неправильно наказали, он обратился в суд с иском об отмене дисциплинарного взыскания.

Правомерны ли требования Балашова? Кем и в каком порядке устанавливается перечень дисциплинарных взысканий в производственных кооперативах? Каков порядок наложения в них дисциплинарных взысканий? Как следует поступить суду?

26. Приказом командира войсковой части вольнонаемный Коновалов направлен в командировку в район боевых действий. Считая приказ незаконным, Коновалов в командировку не поехал. За это ему вначале объявили выговор, а затем он был уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Правомерны ли действия командира войсковой части? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Коновалов?

27. Приказом от 7 августа токарям Глухову и Глушкову начальник цеха объявил выговор за то, что они, играя в волейбол в обеденный перерыв, разбили мячом оконное стекло в механической мастерской.

Можно ли рассматривать это действие как дисциплинарный проступок? Правомочен ли начальник цеха издавать приказ о применении дисциплинарного взыскания?

28. Приказом ректора института в праздничные дни было введено дежурство кураторов студенческих групп в общежитии. Один из них отказался от дежурства, считая, что приказ противоречит действующему законодательству, а двое ушли с дежурства на два часа раньше. Ректор объявил всем трем по выговору. Преподаватели обжаловали приказ в Министерство образования.

Какова должна быть реакция Министерства?

29. Бухгалтер Боякова имела привычку петь во время работы. Это пение не мешало ей выполнять безукоризненно свои обязанности, зато других работников оно постоянно раздражало, и они часто допускали ошибки в работе. Поскольку Боякова не реагировала на предупреждения заведующего отделом, ей был объявлен выговор за пение в рабочее время. Считая приказ необоснованным, Боякова подала заявление в КТС.

Какое решение примет комиссия?

30. Технолог швейной фабрики г. Омска Ежиков был направлен на курсы повышения квалификации в г. Воронеж с 1 по 30 октября. Во время командировки Ежиков отсутствовал на учебных занятиях без уважительных причин 11 дней. Приказом директора швейной фабрики он был уволен за прогул. Ежиков посчитал, что с ним обошлись неправильно.

Были ли у него для этого основания?

31. Студенту дневного отделения юридического факультета Кузнецову за драку, учиненную в общежитии, приказом ректора объявлен выговор. В связи с тем, что студент 10 ноября пришел на занятия в состоянии алкогольного опьянения, приказом ректора его отчислили из университета. Считая действия ректора незаконными, Кузнецов обратился в суд с иском о восстановлении его в числе студентов. В заявлении он указал, что с университетом в трудовых правоотношениях не состоял, следовательно, его нельзя было наказывать в дисциплинарном порядке. Кроме того, учебную дисциплину нельзя приравнивать к трудовой.

Правомерны ли действия ректора университета? Относится ли учебная дисциплина к трудовой? Как следует поступить суду?

32. В честь Дня города директор организации «Прогресс» издал приказ о работе 26 мая (суббота). В связи с тем, что Бордунис, главный экономист, и Чистова, секретарь, на работу не явились, им было объявлено по выговору. В объяснениях Бордунис указала, что она встречала мужа из длительной заграничной командировки, а Чистова пояснила, что ей не с кем было оставить больную мать. Обе работницы обратились в КТС с жалобой на незаконное наказание.

Правильны ли действия директора? Составьте решение КТС.

33. За драку, учиненную в общежитии вагонного депо, машинисту тепловоза Бронякину был объявлен выговор с последним предупреждением и лишением половины квартальной премии. Считая взыскание незаконным, Бронякин обратился с жалобой в суд. Но судья отказался принять жалобу, так как, по его мнению, спор должен

быть рассмотрен сначала в КТС. Бронякин обратился в юридическую консультацию облсвопрофа с просьбой разъяснить законность наложенных взысканий, а также правильность действий судьи.

Дайте письменный ответ от имени юридической консультации.

34. Общее собрание производственного кооператива вынесло решение о переводе на нижеоплачиваемую должность, сроком на один месяц, вахтера Крыловой за то, что она в обеденный перерыв, на почве ревности, учинила драку с бухгалтером Лыжиной и нанесла ей легкие телесные повреждения. На основании решения общего собрания председатель кооператива издал приказ о переводе Крыловой на должность уборщицы.

Правомерны ли решение общего собрания и действия председателя кооператива? В каком порядке устанавливаются правила внутреннего трудового распорядка в кооперативах? Как следует поступить КТС, куда обжаловала решение собрания и приказ председателя кооператива Крылова?

35. Администрация фирмы «Воронежавиалинии», с учетом мнения выборного профсоюзного органа, внесла в правила внутреннего трудового распорядка положение о том, что все работники фирмы подвергаются дисциплинарным взысканиям не только за нарушение дисциплины при исполнении служебных обязанностей, но и за проступки, совершенные не при исполнении служебных обязанностей, но в служебных помещениях и на служебных территориях.

Соответствует ли это положение действующему законодательству? Каков порядок внесения изменений в правила внутреннего трудового распорядка?

36. Самсонов, исполняющий обязанности мастера-строителя на заводе горнообогатительного оборудования, в течение нескольких лет по вине работодателя не мог использовать свое право на отпуск. В апреле текущего года он снова попросил предоставить ему отпуск и в связи с отказом обратился в областной совет профсоюза, который дал соответствующее указание работодателю. Но тот снова не предоставил отпуск. Самсонов самовольно ушел в отпуск и был уволен за прогул. Считая увольнение неправильным, Самсонов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, указав, что необходимо иметь в виду то, что он состоит на учете в городском психодиспансере.

Охарактеризуйте действия работодателя и Самсонова. Как следует разрешить спор?

37. Экспедитор торговой фирмы «Кристина» Басов систематически опаздывал на работу, за что имел ряд дисциплинарных взысканий, а 7 марта самовольно ушел с работы на три часа раньше поздравить любимую женщину с праздником. Директор фирмы передал материалы о совершении дисциплинарных проступков на совет директоров, который вынес решение: «Ходатайствовать об увольнении Басова за прогул». Приказ был издан.

Основано ли на законе увольнение Басова?

38. Приказом от 15 января бухгалтерам Масловой и Григоровой за непредставление вовремя годового отчета объявлены выговоры, кроме того, они лишены вознаграждений за выслугу лет и по итогам работы за год. Считая, что их наказали неправильно, бухгалтеры обратились с жалобами в КТС.

Правомерно ли наказание Масловой и Григоровой? Какие дисциплинарные взыскания могут применяться к работникам? Допускает ли действующее законодательство расширение перечня дисциплинарных взысканий? Как следует поступить КТС?

39. Старший научный сотрудник Городничев в течение целого рабочего дня не был на рабочем месте. На следующий день начальник отдела попросил его дать объяснение. Однако Городничев отказался это сделать. Приказом директора института, на основании докладной начальника отдела, Городничеву был объявлен выговор. Считая действия директора незаконными, Городничев обратился с заявлением в КТС, в котором указал, что его наказали без наличия его объяснительной, что противоречит действующему законодательству, и на этом основании просил снять с него дисциплинарное взыскание.

Правомерно ли требование Городничева? Каков порядок наложения дисциплинарных взысканий? Каково юридическое значение объяснительной работника при привлечении его к дисциплинарной ответственности?

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

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

41. Шатрова, работавшая старшим преподавателем в педуниверситете, 7 февраля уволена с работы в связи с совершением 31 декабря предыдущего года прогула без уважительных причин. Приказ был вынесен 7 февраля, потому что ректор института с 20 января по 5 февраля находился в заграничной командировке и своевременно не мог его подписать. Считая увольнение незаконным, Шатрова обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Как следует поступить суду?

42. За четыре часа до окончания рабочего дня техники-строители Винокур и Лещенко бросили работу на строительном объекте и отправились в ближайший коммерческий киоск, где купили бутылку водки и две бутылки вина, выпили, закусили и разошлись в разные стороны. Лещенко, как хороший семьянин, пошел домой, а Винокур, переживающий за свое производство, пошел на строительный объект, чтобы закончить начатую работу. Здесь и обнаружил его в состоянии алкогольного опьянения директор строительной фирмы. На следующий день, получив объяснительные от Винокура и Лещенко, директор сказал, что завтра они получают дисциплинарные взыскания. Сообразив, что их могут уволить, Винокур и Лещенко плохо себя почувствовали и легли на медицинское обследование в областную больницу, где находились полтора месяца. Когда они вышли из больницы, то приказом директора были уволены за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Соблюдены ли здесь требования действующего законодательства?

43. Газосварщик Крамаров, совершивший прогул 1 июня, был призван на военные сборы. Вернулся через три месяца и сразу же был направлен в командировку, где отравился поддельной водкой и пролежал в больнице два месяца. После возвращения из командировки взял отпуск без сохранения заработной платы на три недели. Когда вышел из отпуска, то был уволен за прогул без уважительных причин.

Можно ли считать увольнение законным?

44. Врач Акулова 17 апреля опоздала на работу, за что ей был объявлен выговор. 25 апреля главный врач вновь наложил на нее дисциплинарное взыскание, после чего последовало увольнение за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. Акулова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, считая увольнение незаконным.

Как следует поступить суду?

45. При разборе совершенного наладчиком Хохловым проступка выяснилось, что до перевода на молочный завод он имел на прежнем месте работы несколько взысканий. Со дня последнего год не прошел. Учитывая это, директор завода уволил Хохлова за неоднократное нарушение трудовых обязанностей.

Правильно ли поступил директор?

46. Экспедитор Богачев за время нахождения в командировке не сумел до конца выполнить задание. Поскольку это произошло из-за его недобросовестного отношения к делу, ему был объявлен выговор и издан приказ о новом направлении его в командировку с тем же заданием. Богачев выезжать отказался. Дело требовало немедленного выезда, и руководитель фирмы поручил закончить работу второму экспедитору Васютину. Но и Васютин не захотел ехать, заявив, что ошибки должен исправлять тот, кто их сделал. Теперь уже выговор получил Васютин. Выговор не подействовал. Был издан еще один приказ о командировке Васютина. Он его не выполнил. Тогда последовало увольнение Богачева и Васютина за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

Дайте правовую оценку действиям работников и руководителя фирмы.

47. Гнездилова, буфетчица столовой общепита, должна была в сентябре пройти медицинский осмотр. Однако, несмотря на неоднократные напоминания, она медосмотра не прошла, за что приказом директора столовой была отстранена от работы. Одновременно ей объявили выговор. Поскольку Гнездилова и в дальнейшем отказалась проходить медицинский осмотр, она была уволена за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

Правомерны ли приказы об отстранении и увольнении Гнездиловой?

48. За нарушение правил уличного движения автоинспекция лишила шофера Климова водительских прав сроком на один год. Директор автобазы перевел Климова в автослесари. Шофер от перевода отказался и на работу не вышел. Приказом директора он был уволен за прогул.

Были ли законные основания для перевода и увольнения Климова?

49. Приказом директора завода начальник красильного цеха Матвеев, виновный в срыве работы бригады, был привлечен к дисциплинарной ответственности, лишен полностью премии за квартал и вознаграждения по итогам года. Ему также была уменьшена надбавка к окладу за высокие достижения в труде.

Допустимо ли применение всех этих мер?

50. За грубое нарушение правил торговли директору коммерческого магазина «Деликат» Плешову заместитель генерального директора объявил выговор. Возвратившийся из командировки генеральный директор, узнав об этих фактах, отменил приказ своего заместителя и уволил Плешова за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

Правомерны ли действия представителей работодателя?

51. Директор филиала фирмы «Стинол» Горичев, являющийся членом профкома, уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей без учета мнения профкома.

Правомерно ли увольнение?

52. Начальник локомотивного депо Сухов не выполнил распоряжения начальника отделения дороги. При подготовке проекта приказа возник вопрос, как его наказывать: по типовым правилам или по уставу, — поскольку он является руководителем самостоятельного предприятия железной дороги.

Ваше мнение.

53. Козлов, машинист маневрового тепловоза, приказом начальника депо был лишен права управления тепловозом сроком на три месяца за нарушение должностной инструкции локомотивной бригады, запрещающей передавать управление локомотивом другим лицам, не имеющим свидетельства на право управления локомотивом. В связи с отказом от перевода на работу помощником машиниста тепловоза он уволен по п. 5 ст. 81 ТК. Не согласившись с увольнением, Козлов обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания и восстановлении на прежней работе.

Правомерны ли действия начальника депо? Каков порядок увольнения работников, лишенных свидетельств на право управления автомобилем, локомотивом и т.п.?

54. За грубое нарушение действующего законодательства главе управы района Корчагину распоряжением губернатора области объявлен строгий выговор.

Правомерны ли действия губернатора области?

55. Следователь районной прокуратуры Карташов явился на работу в состоянии алкогольного опьянения. Приказом районного прокурора ему было объявлено замечание. Однако прокурор области отменил приказ районного прокурора и своим приказом объявил Карташову выговор, а также лишил его нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры РФ».

Дайте правовую оценку действиям районного прокурора и прокурора области.

56. Судье районного суда Чальшеву за совершение проступка, позорящего честь и достоинство судьи, решением квалификационной коллегии судей объявлен выговор. Считая действия коллегии неправомерными, Чальшев обжаловал ее решение в Высшую квалификационную коллегию судей.

Предусматривает ли действующее законодательство привлечение судьи к дисциплинарной ответственности?

57. Приказом руководителя организации за брак в работе токаря Гапоняко объявлен выговор, он лишен ежемесячной и квартальной премий на 50 %, из его заработка произведено удержание в целях частичного возмещения ущерба, причиненного его виновными действиями.

Правомерны ли действия руководителя организации?

Вопросы для самоконтроля

1. Что понимается под дисциплинарным проступком?
2. Чем отличается дисциплинарный проступок от административного?
3. Какими нормативными правовыми актами регулируется внутренний трудовой распорядок в организации?
4. Какими нормативными актами регулируется специальная дисциплинарная ответственность?
5. Каков порядок наложения и снятия дисциплинарного взыскания?
6. Каковы признаки специальной дисциплинарной ответственности?
7. За какие нарушения трудовой дисциплины допускается увольнение с работы?
8. Можно ли к работнику наряду с дисциплинарным взысканием применять иные правовые средства воздействия?
9. Какие существуют сроки наложения дисциплинарных взысканий?
10. Какие гарантии установлены для отдельных работников при наложении дисциплинарных взысканий?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30 апреля 1999 г. // СЗ РФ. — 1999. — № 18. — Ст. 2207; 2008. — № 49. — Ст. 5748.

Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 7 марта 2001 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 11. — Ст. 1001; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

О прокуратуре в Российской Федерации: закон РФ от 17 января 1992 г. // ВСНД и ВС РФ. — 1992. — № 8. — Ст. 266; СЗ РФ. — 2008. — № 52. — Ст. 6235.

Об утверждении Положения «О прохождении службы в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации»: постановление Госдумы Федерального Собрания от 23 июня 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 27. — Ст. 3174.

О статусе судей в Российской Федерации: закон РФ от 26 июня 1992 г. // ВСНД и ВС РФ. — 1992. — № 30. — Ст. 1792; СЗ РФ. — 2008. — № 52. — Ст. 6229.

О потребительской кооперации (потребительских обществах и союзах) в РФ: закон РФ от 13 июня 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 28. — Ст. 3306.

Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации: ФЗ от 10 января 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 2. — Ст. 170; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

О государственной гражданской службе Российской Федерации: ФЗ от 27 июля 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 31. — Ст. 3215; 2008. — № 52. — Ст. 6235.

Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта: ФЗ от 18 ноября 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 46. — Ст. 5555.

Об утверждении Положения «О дисциплинарной ответственности глав администраций»: указ Президента РФ от 7 августа 1992 г. с изм. от 14 ноября 1992 г. // ВСНД и ВС РФ. — 1992. — № 33. — Ст. 1931.

Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описании нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации: указ Президента РФ от 30 декабря 1995 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 2. — Ст. 64.

О привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременности выплаты заработной платы, пенсий и иных социальных выплат: указ Президента РФ от 21 февраля 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 9. — Ст. 801.

О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы: указ Президента РФ от 6 июня 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 24. — Ст. 2868.

Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : указ Президента РФ от 16 ноября 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — № 47. — Ст. 5742.

Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. // БМТ РФ. — 2002. — № 8.

О Почетной грамоте Президента Российской Федерации и благодарности Президента Российской Федерации : указ Президента РФ от 11 апреля 2008 г. // СЗ РФ. — 2008. — № 53. — Ст. 4613.

Об утверждении Инструкции о порядке вручения орденов, медалей, знаков отличия, нагрудных знаков, представления к почетным званиям : распоряжение Президента РФ от 3 марта 1997 г. // СЗ РФ. — 1997. — № 14. — Ст. 1617.

Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии : постановление Правительства РФ от 10 июля 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — № 29. — Ст. 3557.

Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта : постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. // СЗ РФ. — 2000. — № 22. — Ст. 2311.

Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. // СЗ РФ. — 2000. — № 40. — Ст. 3965.

Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота : постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. // СЗ РФ. — 2000. — № 40. — Ст. 3965.

О формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц : постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 46. — Ст. 4584.

Об утверждении правил освидетельствования лица, которое управляет транспортным средством, на состояние алкогольного опьянения и оформления его результатов, направления указанного лица на медицинское освидетельствование этого лица на состояние опьянения и оформление его результатов и Правил определения наличия наркотических средств или психотропных веществ в организме человека и проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения лица, которое управляет транспортным средством : постановление Правительства РФ от 26 июня 2008 г. № 475 // СЗ РФ. — 2008. — № 27. — Ст. 3280.

О Почетной грамоте Правительства Российской Федерации и бла-

годарности Правительства Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 31 января 2009 г. // СЗ РФ. — 2009. — № 4. — Ст. 128.

Инструкция по организации работы по применению поощрений и дисциплинарных взысканий в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ : утв. приказом Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ от 9 июня 2004 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 8.

Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка таможенных органов Российской Федерации : приказ ФТС России от 18 сентября 2006 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 1.

Об утверждении наставления по формированию и ведению реестра дисквалифицированных лиц и Инструкции о порядке предоставления информации о дисквалифицированных лицах : приказ МВД России от 22 ноября 2006 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 2.

О рассмотрении судами жалоб на неправомерные действия, нарушающие права и свободы граждан : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 21 декабря 1993 г. // БВС РФ. — 1994. — № 3.

О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 февраля 2005 г. // БВС РФ. — 2005. — № 4.

Специальная литература

Гусов К. Н. Ответственность в трудовом праве / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев. — М., 2007.

Дубровин А. В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности / А. В. Дубровин // ТП. — 2008. — № 8.

Карпенко О. И. Специальная дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта / О. И. Карпенко // ТП. — 2003. — № 1.

Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. — М., 1981.

Липинский Д. А. Регулятивная и превентивная функции дисциплинарной ответственности / Д. А. Липинский // ТП. — 2003. — № 4.

Молодцов М. В. Поощрения за успехи в труде / М. В. Молодцов. — М., 1977.

Нуртдинова А. Ф. Дисциплинарная ответственность : увольнение / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова // Право. — 2002. — № 5—7.

Передерин С. В. Трудовое право : права, обязанности, ответственность / С. В. Передерин. — Воронеж, 2009.

Погодина Н. В. К вопросу о применении дисциплинарных взысканий к работникам / Н. В. Погодина // ТП. — 2008. — № 12.

Полетаев Ю. Н. Правопорядок в трудовом праве / Ю. Н. Полетаев. — М., 2001.

Ременных Т. Н. Особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта / Т. Н. Ременных // ТП. — 2008. — № 12.

Скобелкин В. Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. — Воронеж, 1990.

Скобелкин В. Н. Нормы трудового права на службу эффективности общественного производства / В. Н. Скобелкин // Правоведение. — 1985. — № 5.

Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. — М., 1990.

Устинова С. А. Судебная практика рассмотрения трудовых споров, связанных с восстановлением на работе работников, уволенных за прогул / С. А. Устинова // ТП. — 2008. — № 12.

Т е м а 17
МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ПЛАН

1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Понятие и виды материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.
4. Обстоятельства, исключают материальную ответственность работника и снижающие размер ущерба.
5. Письменные договоры о полной материальной ответственности.
6. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания.

Методические указания

Изучение этой темы необходимо начать с усвоения понятия материальной ответственности сторон трудового договора (работника и работодателя). Для нее характерны следующие черты: ее возникновение возможно только при наличии трудового договора; ее субъектами являются только работники и работодатели; она возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; каждая из сторон несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло за собой ущерб у другой стороны; каждая из сторон может возместить причиненный ущерб добровольно.

Важно иметь в виду, что материальная ответственность сторон трудового договора может быть предусмотрена не только законом, но и трудовым договором или прилагаемым к нему соглашением. Однако в таком случае должно применяться правило, согласно которому пределы материальной ответственности работника перед рабо-

тодателем не могут быть выше, а работодателя — ниже тех, которые предусмотрены ТК и иными ФЗ.

Следует запомнить, что привлечение работника и работодателя к материальной ответственности возможно только при наличии следующих условий: 1) одной из сторон причинен другой стороне прямой действительный ущерб; 2) имеет место противоправное поведение (действия или бездействие) со стороны работника или работодателя; 3) доказана вина стороны в причинении ущерба; 4) имеет место причинная связь между поведением причинителя ущерба и наступившими последствиями.

Изучающему нужно усвоить отличительные признаки материальной ответственности по нормам трудового права от имущественной ответственности по гражданскому праву. К ним в научной и учебной литературе относят следующие.

1. По нормам трудового права взысканию с работника подлежит только прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (выгода) взысканию не подлежат. По нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (ст. 1064 ГК РФ).

2. По нормам трудового права работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который отнесен к категории нормального хозяйственного риска. В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК РФ).

3. Для привлечения работника к материальной ответственности для работодателя установлен годичный срок (ст. 392 ТК РФ). Для защиты имущественных прав в гражданском праве установлен трехлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК РФ).

4. Пределы материальной ответственности (ограниченная или полная) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного правонарушения, вида имущества, которому причинен ущерб. Нормы гражданского права не исключают обязанность возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда (ст. 401 ТК РФ).

5. В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого работника с учетом степени его вины, т.е. наступает долевая материальная ответственность. В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная материальная ответственность, установленная ст. 1080 и 1081 ГК РФ.

6. Взыскание материальной ответственности с работника возмож-

но по приказу (распоряжению) работодателя. В гражданском праве возмещение вреда производится только в судебном порядке.

Материальную ответственность по нормам трудового права следует отличать также от других мер материального воздействия, нередко применяемых работодателем в установленном законодательством порядке, например, лишение премий или стимулирующих выплат.

Рассматривая вопрос о материальной ответственности работодателя перед работником, студенту, прежде всего, необходимо усвоить основания, по которым работодатель несет материальную ответственность. К ним относятся: незаконное лишение работника возможности трудиться; незаконное отстранение работника от работы; незаконные увольнение или перевод на другую работу; отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки; причинение ущерба имуществу работника. Очень важно разобраться с процедурами привлечения работодателя к материальной ответственности, имея в виду то, что ТК детально регламентируется только процедура возмещения ущерба, причиненного имуществу работника (ст. 235 ТК РФ).

Материальная ответственность работника заключается в возмещении им работодателю прямого действительного ущерба, который он причинил. В соответствии с ч. 2 ст. 238 ТК РФ под прямым действительным ущербом понимаются: 1) реальное уменьшение наличного имущества работодателя; 2) ухудшение состояния имущества, принадлежащего работодателю; 3) затраты либо излишние выплаты, которые работодатель обязан произвести на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного третьим лицам.

При этом необходимо помнить, что действующее законодательство, в частности ст. 239 ТК РФ, закрепляют обстоятельства, при наличии которых работник не может быть привлечен к материальной ответственности. К таким обстоятельствам относятся: а) непреодолимая сила; б) нормальный хозяйственный риск; в) крайняя необходимость; г) необходимая оборона; д) несоблюдение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Разрешая привлекать работника к материальной ответственности, действующее трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности: ограниченную и полную. Ограни-

ченная материальная ответственность предполагает полное возмещение прямого действительного ущерба, причиненного работодателю, но в пределах только среднего месячного заработка работника. Так, если работник причинил ущерб на сумму 10 000 рублей, а средняя заработная плата работника составляет 12 000 рублей, то он возмещает ущерб в размере 10 000 рублей, но если ущерб причинен на сумму 15 000 рублей, то работник возместит только 12 000 рублей, а остальная сумма составит убытки для работодателя.

Суть полной материальной ответственности заключается в том, что работник обязан полностью возместить прямой действительный ущерб. Полная материальная ответственность может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ или другими ФЗ. Студенту следует последовательно проанализировать каждый случай привлечения работника к полной материальной ответственности, предусмотренной указанной выше статьей.

Самым внимательным образом надо проанализировать порядок привлечения работников к полной материальной ответственности на основании письменных договоров, заключаемых с ними, обратив при этом внимание на условия заключения таких договоров и основания, которые закрепляются в специальных перечнях.

Очень важно разобраться с правилами определения размера причиненного ущерба. Одни правила применяются при определении ущерба, наступившего вследствие утраты и порчи имущества работодателя (ущерб 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), другие при определении ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

В последних случаях правила устанавливаются ФЗ. Студенту необходимо их найти и использовать при ответе и решении задач.

Следует последовательно разобраться с процедурой установления размера причиненного ущерба, закрепленной в ст. 247 ТК РФ, и тремя способами взыскания ущерба, установленных ст. 248 ТК РФ. Важно уяснить, что привлечение работника к материальной ответственности не освобождает его от других видов юридической ответственности (административной, гражданско-правовой, дисциплинарной и уголовной).

Задачи

1. Косинова работала штукатуром-маляром в домостроительном комбинате. По ее заявлению, приказом работодателя она была переведена на работу транспортной рабочей. Косинова обратилась в суд с иском к ДСК о взыскании разницы в заработной плате по прежней и новой специальности, ссылаясь на то, что перевод был вызван наличием у нее ребенка в возрасте до трех лет и невозможностью по этой причине выполнять прежнюю работу.

Законны ли требования Косиновой? В каких случаях возмещается работнику не полученный им заработок в результате перевода на другую работу? Как следует поступить суду?

2. Дворцова работала на кухне в кафе «Глория». По приказу работодателя с ней был расторгнут трудовой договор за прогулы. Решением суда от 3 февраля она восстановлена на работе с выплатой заработной платы за время вынужденного прогула. 10 мая она снова обратилась в суд с заявлением, в котором просила выплатить ей заработную плату за вынужденный прогул с 4 февраля по день рассмотрения заявления, ссылаясь на то, что после вынесения решения работодатель не допустил ее к прежней работе, предлагая работать судомойкой, однако выполнять данные обязанности она не могла по состоянию здоровья.

Правомерны ли требования Дворцовой? Каковы правила возмещения работнику не полученной им заработной платы вследствие отказа работодателя от исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров? Как следует поступить суду?

3. Чуева, отработавшая в организации «Меридиан» 15 лет, уволена по сокращению штата. Решением суда восстановлена в прежней должности. Однако работодатель не выполнил решение суда, а издал приказ о зачислении Чуевой на другую работу, с меньшей заработной платой. Считая приказ неправильным, она снова обратилась в суд с заявлением о принудительном исполнении решения суда о восстановлении ее на работе.

Как следует поступить суду? Какие правовые средства воздействия на работодателя может использовать суд при невыполнении его решения?

4. Кузнецов приговором районного суда от 18 июня прошлого года осужден к лишению свободы на 5 лет и права занимать должности, связанные с хранением, распределением и учетом материальных ценностей в организациях общественного питания и торговли. Определением Судебной коллегии по уголовным делам Верховного

Суда РФ от 29 декабря этого года приговор в отношении Кузнецова отменен и дело прекращено за отсутствием в его действиях состава преступления. Кузнецов обратился в суд с иском о возмещении заработка за время вынужденного прогула.

Правомерны ли требования Кузнецова? Каков порядок возмещения ущерба, причиненного работнику действиями правоохранительных органов? Кто в данном случае должен выплачивать заработную плату за время вынужденного прогула? Каков порядок возмещения ущерба реабилитированным работникам?

5. Григоров обратился в суд с заявлением об изменении в его трудовой книжке записи о том, в качестве кого он работает, и выплате ему надбавки за вредность и заработной платы по специальности, указанной в приказе. В исковом заявлении он указал, что в соответствии с трудовым договором и приказом о приеме на работу у него в трудовой книжке должна быть запись о его работе в качестве заливщика металлов и сплавов 5-го разряда на территории литейного цеха, а фактически у него записано, что он заливщик 5-го разряда экспериментального участка. Такая запись лишает его возможности получать более высокую заработную плату и надбавку за вредные условия труда.

Правомерны ли требования Григорова? Как следует поступить суду?

6. Молоканова, работавшая по срочному трудовому договору мастером в организации «Запсибэлектро», приказом работодателя уволена с работы по истечении срока договора с 27 октября прошлого года. Трудовая книжка, в связи с оформлением пенсии по старости, вместе с другими документами была направлена в отдел социальной защиты и возвращена 19 мая этого года. Считая действия работодателя незаконными, Молоканова обратилась с иском о взыскании заработной платы за время задержки выдачи трудовой книжки.

Правомерны ли требования Молокановой? Каков порядок возмещения материального ущерба работодателем при задержке им выдачи работнику трудовой книжки? Как следует поступить суду?

7. В результате инвентаризационной проверки деятельности муниципальной аптеки было установлено, что по вине заместителя директора аптеки Ягодкиной, исполнявшей одновременно обязанности заведующей рецептурно-производственного отдела, допущены несвоевременное списание просроченных лекарств и сверхнормативный бой лекарств в стеклянных упаковках. По окончании ревизии были обнаружены также деньги, полученные Ягодкиной, согласно ее объяснениям, за отпущенные лекарственные средства без применения

кассового аппарата. Учитывая установленные факты, а также то, что между работниками отдела вместе с его руководителем заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, приказом директора аптеки Ягодкина уволена в связи с утратой доверия со стороны работодателя. Считая увольнение незаконным, Ягодкина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерно ли увольнение Ягодкиной? Как следует поступить суду?

8. По заявке плодоовощной базы шофер автохозяинства Яковлев должен был работать на перевозке винограда со станции железной дороги, находящейся на расстоянии 10 км. Утром Яковлев заехал на базу, взял двоих грузчиков и поехал на станцию. За городом грузчик Гриценко с разрешения Яковлева сел за руль. На крутом повороте в 5 км от станции произошла авария. Автомашина была отбуксирована в автохозяинство только вечером. Часть винограда на сумму 90 000 р. испортилась. За простой вагона с базы был взыскан штраф (45 000 р.). Директор базы издал приказ об удержании из заработной платы грузчиков по 45000 р., а остальную часть убытков предложил возместить автохозяинству за счет шофера и, кроме того, возместить выплату грузчикам заработной платы за время простоя (4000 р.). Был издан приказ по автохозяинству о взыскании с Яковлева 5000 р. в пользу базы и 60 000 р. за ремонт автомашины, 10 000 р., не полученных с базы за работу автомашины, и 20 000 р., выплаченных шоферу за буксировку аварийного автомобиля.

Прокомментируйте законность изданных приказов.

9. Возчик совхоза не вышел на работу. Лошадь простояла в конюшне весь день. Доярки, которых возчик должен был везти на дневную дойку, идти пешком отказались. В результате надои в этот день были меньше обычных на 1000 кг. Приказом директора совхоза удержана из заработной платы доярок стоимость 1000 кг молока, а из заработной платы возчика — стоимость однодневного содержания лошади.

Обоснованны ли такие удержания?

10. По вине техника-строителя были допущены отступления от проекта строительства базы райпотребсоюза, в связи с чем позднее выяснилась необходимость производства дополнительных работ по исправлению нарушений проекта. Облпотребсоюзом была утверждена смета на производство этих работ. После утверждения сметы к технику предъявили иск о взыскании установленной сметой суммы. Суд в иске отказал.

Правильно ли поступил суд?

11. Из-за невнимательности дежурного электрика на швейной фабрике сгорел электромотор. Конвейер простоял 3 часа. Работодатель вычел из заработной платы электрика сумму, выплаченную за простой швеям, работающим на конвейере, и стоимость ремонта мотора.

Допустимы ли такие вычеты?

12. В нерабочее время тракторист Тихонов самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки своих соседей. В результате произошедшей по вине Тихонова аварии были повреждены трактор и жилой дом. Организация, где работал Тихонов, как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту жилого дома и трактора. Кроме того, ей были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался в течение 10 дней. Тихонову был предъявлен иск на всю сумму причиненных убытков.

К какому виду материальной ответственности можно привлечь Тихонова? Как следует поступить суду?

13. Заведующая магазином Белова приняла накладные о получении оборудования: двух холодильных камер, холодильного прилавка и другого инвентаря. Все это оборудование хранилось в помещении летнего кафе, никем не охранялось, в результате чего холодильные камеры были разгерметизированы и пришли в полную негодность.

Может ли на Белову быть возложена материальная ответственность? Если да, то в каком размере?

14. В вагоне пассажирского поезда возник пожар. Пытаясь потушить огонь, проводница схватила шерстяное одеяло и стала сбивать пламя. Пожар был ликвидирован, но одеяло сгорело. Приказом работодателя стоимость одеяла удержана из заработной платы проводницы.

Правомерен ли приказ? При наличии каких обстоятельств исключается материальная ответственность работника?

15. На складе работают заведующий и кладовщик. Работа ведется по скользящему графику. Кладовщик заболел. Несколько дней заведующий складом выходил на работу в свои выходные дни, а потом отказался. Закрытие склада привело к простоя вагонов. С организации был взыскан штраф.

Есть ли основания для привлечения заведующего складом к материальной ответственности?

16. По распоряжению зоотехника пастух загнал на ночь телят в старый загон, где была вырыта глубокая траншея. Несколько телят упали в траншею и погибли. Работодатель взыскал ущерб в равных долях с зоотехника и пастуха.

Правильно ли поступил работодатель?

17. Токарь, осваивая станок новой конструкции, отступил от заданного режима, чтобы добиться проектной выработки в более короткий срок. Станок вышел из строя. Для его наладки после аварии были вызваны представители завода-изготовителя. Директор завода издал приказ о взыскании с токаря стоимости ремонта, а также суммы заработной платы и суммы, идущей на компенсацию расходов представителям завода-изготовителя.

Правомерен ли приказ директора?

18. В продовольственный магазин сельскохозяйственного кооператива поступило растительное масло в железных бочках. Одна из бочек была поставлена пробкой вниз. На замечание председателя кооператива заведующая магазином сказала: «Ничего не случится. Пустим в продажу в первую очередь». Потом про эту бочку забыли, а когда вспомнили, то оказалось, что часть масла вытекла.

Кто и в каком размере должен отвечать за причиненный ущерб?

19. В свинарнике сельскохозяйственного кооператива «Хлебородный» была разбросана отравка для уничтожения крыс. Из-за внезапно ударившего мороза зоотехник Козлов дал распоряжение загнать свиней в свинарник. Несколько свиней отравилось, ущерб составил 100 000 р. Правление кооператива предъявило в суд иск о возмещении ущерба зоотехником Козловым.

Дайте оценку правомерности исковых требований.

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

Есть ли основания для привлечения его к материальной ответственности?

21. Автомашине районной больницы требовался ремонт, но запасных частей не было. По устному разрешению главного врача шофер приобрел запасные части у частных лиц. Поскольку ревизор признал эту покупку незаконной, был издан приказ о взыскании суммы, затраченной на приобретение запасных частей, с шофера.

Соответствует ли такой приказ действующему законодательству?

22. Во время сильного ливня, длившегося несколько часов, водой было унесено большое количество щебенки и занесено песком в овраге. Учитывая, что за сохранность щебенки отвечает дорожный

мастер, дорожно-эксплуатационный участок предъявил к нему иск в суд.

Подлежит ли иск удовлетворению?

23. Столяр, работая на фуговочном станке, получил травму. Как выяснилось, он не проходил очередного инструктажа по технике безопасности. Учитывая, что обязанность проведения инструктажа возложена на мастера, работодатель удержал из его заработной платы 16200 р., выплаченные столяру по листку нетрудоспособности.

Правомерно ли такое удержание?

24. По вине экскаваторщика Грибова был выведен из строя экскаватор. Грибов взялся за восстановление машины сам. Работа продолжалась месяц. Определяя размер причиненного ущерба, работодатель включил в сумму убытков стоимость запасных частей (10 000 р.), материалов (2000 р.), электроэнергии (800 р.) и произвел удержание из заработной платы Грибова за следующий месяц в размере 12 800 р. Кроме того, Грибову не выплатили заработную плату за время восстановительных работ. Грибов обратился в КТС. Он просил вернуть сумму, удержанную сверх 20 % от причитавшегося за месяц заработка, а также оплатить восстановительные работы.

Составьте проект решения КТС.

25. Поданев и Кожин по сговору между собой подготовили для хищения со спиртзавода 30 л спирта, который они хотели вынести с территории завода. Их вина в покушении на хищение спирта подтверждена свидетельскими показаниями, протоколом выемки в служебном кабинете.

Можно ли Поданева и Кожина привлечь к материальной ответственности?

26. Закончив ремонт приводных ремней 5 марта, шорник бросил их у входа в кладовую и ушел домой. На другой день ремней на месте не оказалось. Через 10 дней мастер цеха прислал за ремнями и кладовщик объяснил, как было дело. Начальнику цеха мастер подал докладную записку о случившемся 25 марта. Начальник цеха 8 апреля издал распоряжение об удержании стоимости пропавших ремней из заработной платы кладовщика в размере среднего месячного заработка. Кладовщик обратился к юристу организации за разъяснением правильности этого распоряжения.

Какой ответ должен дать юрист?

27. За простой вагонов с трикотажной фабрики 8 сентября был взыскан штраф в сумме 8000 р. Директор издал 22 сентября приказ о взыскании этой суммы с экспедитора, виновного в простое вагонов.

Экспедитор подал заявление об увольнении и 8 октября был уволен по собственному желанию. Удержание при расчете произведено не было. 20 октября директор фабрики дал указание юрисконсульту составить заключение по данному делу.

Какое заключение должен дать юрисконсульт?

28. Отделом технического контроля суконной фабрики было забраковано 150 одеял стоимостью 2000 р. каждое. Брак произошел по вине ворсовальщицы Мануковской. Бухгалтерия удержала из заработной платы Мануковской 15 000 р. Ворсовальщица обратилась к директору с требованием вернуть ей часть удержанной суммы, так как брак произошел по вине помощника мастера, плохо отрегулировавшего оборудование.

Какое решение следует принять директору?

29. В одном из цехов завода была обнаружена недостача спирта на сумму 45 000 р. Кладовщица была привлечена к уголовной ответственности. Приказом по заводу привлечены к материальной ответственности главный бухгалтер, не проводивший инвентаризацию в течение двух лет, и начальник цеха (каждый в размере месячного оклада).

Соответствует ли приказ действующему законодательству?

30. Начальник цеха издал распоряжение о переводе нормировщицы Быстрицкой на два месяца в строительную бригаду. Быстрицкая отказалась приступить к работе и подала заявление в КТС. Комиссия приняла решение о восстановлении ее на работе и взыскании в ее пользу за вынужденный прогул 9 500 р. Однако в тот же день директор завода издал приказ об увольнении Быстрицкой за прогул без уважительной причины. Через три месяца по решению суда она была восстановлена, и в ее пользу взыскано 28 500 р. Заместитель директора, ссылаясь на то, что директор в отпуске, в течение месяца не исполнял решение суда. В связи с этим суд принял решение о взыскании с предприятия еще 9500 р. По приказу генерального директора все три должностных лица были привлечены к материальной ответственности в полном объеме.

Является ли такой приказ законным?

31. Краснодарец Утайкин вывез с территории мебельной фабрики краски и лак на сумму 12 500 р. Через 13 месяцев ревизор установил, что документы, по которым Утайкин вывез материалы, были поддельными. По приказу директора фабрики деньги были удержаны из заработной платы Утайкина. Считая удержание незаконным, последний обратился в суд.

Оцените законность удержаний. Как следует поступить суду?

32. Сторож промтоварного магазина ушел с поста во время дежурства. Воспользовавшись отсутствием охраны, преступники похитили товары на сумму 75 000 р. Организация предъявила к сторожу иск о взыскании причиненного ущерба. В исковом заявлении указывалось, что работники, занятые в торговых предприятиях, несут полную материальную ответственность. Суд принял решение о взыскании со сторожа только его месячного оклада (7200 р.).

Правильно ли поступил суд? Какими нормативными актами следует руководствоваться при разрешении данного дела?

33. Организация «Штрек» предъявила иск к водителю Крюкову, который шесть месяцев назад в рабочее время нарушил правила дорожного движения и причинил потерпевшему Оснач тяжкое телесное повреждение. В связи с этим автобаза выплатила потерпевшему 70 000 руб.

Подлежит ли иск удовлетворению?

34. Преподаватель физкультуры общеобразовательной школы Роговцева получила по доверенности на базе спортивные костюмы и инвентарь. Все имущество было погружено в кузов грузовой автомашины. По дороге автомашина попала под сильный дождь, и, так как не было брезента, часть имущества на сумму 7500 р. была испорчена. Кроме того, по приезде в школу обнаружилась недостача 10 спортивных костюмов стоимостью 8000 р. каждый. Директор школы, не зная, как поступить, обратился за советом в юридическую консультацию.

Какое ему следует дать разъяснение?

35. Заготконтора предъявила в суд иск на сумму 12 000 р. к заведующему складом Плотникову в связи с порчей яиц, находившихся на складе. Плотников не признал себя виновным и пояснил, что яйца могли испортиться в связи с тем, что погода была жаркая, а их своевременно не вывезли.

Как следует поступить суду? Какие вы знаете случаи полной материальной ответственности по специальным законам?

36. Колонна автомашин была послана грузовым автохозяйством за цементом. По дороге один из шоферов совершил аварию, и начальник автохозяйства командировал двух слесарей для ее ремонта. После окончания ремонта один из слесарей не захотел ночевать в гостинице цемзавода и устроился на ночлег в кузове автомашины. От неосторожно брошенной им спички машина загорелась и была выведена из строя.

В чем заключается причиненный автохозяйству ущерб? С кого и в каком порядке его следует взыскивать?

37. В ночь с 10 на 11 марта со склада кафе «Незабудка» были похищены различные продукты на сумму 35 000 р. Проведенная на другой день ревизия установила, кроме того, недостачу на сумму 70 000 р. Сюда была включена и стоимость разбитой официантками Ключниковой и Масленниковой столовой посуды (4000 р.). Приказом по организации были взысканы 10 500 р. поровну с 10 работников кафе (директора, двух официанток, буфетчицы, трех поваров и трех мойщиц посуды).

Правильно ли произведено взыскание?

38. Стропальщик Заводилин получил новую спецодежду и, делая покупки в магазине, оставил ее там по забывчивости. Когда он вспомнил об этом и возвратился, то свертка уже не было. Стоимость спецодежды (6000 р.) была взыскана с него в пятикратном размере по приказу работодателя.

Правильно ли поступил работодатель? Какие вы знаете случаи повышенной материальной ответственности?

39. Ресторан станции Воронеж—1 предъявил в суд иск к сторожу Краснову о взыскании с него 40 000 р. в возмещение недостачи, образовавшейся после кражи продуктов питания на охраняемом им объекте, указав, что с Красновым заключен договор о полной материальной ответственности.

Как следует решить дело суду?

40. Шофер такси совершил аварию. Поскольку с ним был заключен договор о полной материальной ответственности, работодатель издал приказ об удержании суммы ущерба (20 000 р.) из его заработной платы. Шофер не возражал, и бухгалтерия начала производить удержания. Когда половина суммы была взыскана, шофер подал заявление с требованием прекратить дальнейшее удержание. Однако бухгалтерия взыскала и остальную сумму. Шофер подал заявление в КТС с просьбой вернуть удержанную после подачи заявления сумму в 10 000 р.

Сформулируйте решение комиссии.

41. Уголовное дело, возбужденное против стрелочника железнодорожной станции, было прекращено прокуратурой, и материалы переданы на рассмотрение работодателю. Но так как по вине стрелочника был причинен ущерб на сумму 50 000 р., к нему был предъявлен иск. Суд удовлетворил иск, однако, учитывая материальное положение стрелочника, снизил взыскиваемую сумму до 10 000 р.

Правильно ли поступил суд? Каким должно быть решение, если уголовное дело было прекращено в связи с амнистией?

Вопросы для самоконтроля

1. При наличии каких условий наступает материальная ответственность сторон трудового договора?
2. В каких случаях работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться?
3. Что понимается под материальной ответственностью в трудовом праве? Чем она отличается от гражданско-правовой?
4. Что понимается под прямым действительным ущербом?
5. Что понимается под нормальным производственно-хозяйственным риском?
6. Кто должен нести материальную ответственность за ущерб, причиненный несовершеннолетним лицом?
7. Какие гарантии установлены трудовым законодательством при привлечении работников к материальной ответственности?
8. Какими специальными нормативными правовыми актами регулируется порядок возмещения полной материальной ответственности?
9. С кем и при наличии каких условий может заключаться договор о полной материальной ответственности?
10. Какими нормативными актами регулируются порядок и условия установления коллективной (бригадной) материальной ответственности?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О наркотических средствах и психотропных веществах : ФЗ от 8 января 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — № 2. — Ст. 219.

Об оценочной деятельности в Российской Федерации : ФЗ от 29 июля 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — № 31. — Ст. 3813.

О связи : ФЗ от 7 июля 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 28. — Ст. 2895; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

Об утверждении Правил учета и хранения драгоценных камней и продукции из них, а также ведения соответствующей отчетности : постановление Правительства РФ от 28 сентября 2000 г. // СЗ РФ. — 2000. — № 41. — Ст. 4077.

Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых

форм договоров о полной материальной ответственности : постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 2.

Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. // БВС РФ. — 1995. — № 3.

О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. // БВС РФ. — 2007. — № 1.

Специальная литература

Бару М. И. Материальные санкции в трудовом праве / М. И. Бару // Сов. ГиП. — 1981. — № 7.

Куренной А. М. Материальная ответственность сторон трудового договора / А. М. Куренной // Законодательство. — 2003. — № 6, 7.

Передерин С. В. Трудовое право : права, обязанности, ответственность / С. В. Передерин. — Воронеж, 2009.

Пискарев И. К. Комментарий к Положению о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию / И. К. Пискарев, Б. А. Шеломов. — М., 1989.

Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю по новому Трудовому кодексу РФ / Ю. Н. Полетаев // ТП. — 2002. — № 3.

Полетаев Ю. Н. Материально-ответственные лица : основные трудовые права и обязанности / Ю. Н. Полетаев. — М., 1998.

Скобелкин В. Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. — Воронеж, 1990.

Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. — М., 1990.

Шеломов Б. А. Материальная ответственность рабочих и служащих / Б. А. Шеломов. — М., 1989.

Шеломов Б. А. Материальная ответственность сторон трудового договора / Б. А. Шеломов // Человек и труд. — 2003. — № 3—4.

Т е м а 18
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

ПЛАН

1. Критерии дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями и работников в возрасте до 18 лет.
3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
5. Правовое регулирование труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников.
6. Правовое регулирование труда лиц, работающих вахтовым методом.
7. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц и надомников.
8. Правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
9. Особенности правового регулирования труда работников транспорта.
10. Правовое регулирование труда педагогических работников.
11. Особенности правового регулирования труда работников дипломатических и консульских учреждений РФ, религиозных организаций, спортсменов и тренеров.
12. Особенности правового регулирования государственных гражданских служащих, муниципальных служащих и других категорий работников.

Методические указания

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений является при-

нцип единства и дифференциации. Единство проявляется в установлении государством общих правовых норм, которые распространяются на всех работников независимо от каких-либо обстоятельств (пола, возраста, формы собственности организации, где трудится работник и пр.). Дифференциация означает существование специальных правовых норм, регулирующих труд отдельных категорий работников. Такие нормы должны учитывать специфику труда и условия, в которых он реализуется.

К числу оснований для установления особенностей правового регулирования труда относятся: 1) характер и условия труда (например, с учетом характера выполняемой работы установлены особенности правового регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа, работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, работников религиозных организаций, медицинских и педагогических работников, а также работников транспорта и др.); 2) психофизиологические особенности организма (применение труда женщин, лиц моложе 18 лет); 3) природно-климатические условия (районы Крайнего Севера, горная или пустынная местность); 4) наличие семейных обязанностей.

Следует иметь в виду, что особенности правового регулирования труда могут устанавливаться: а) непосредственно трудовым законодательством; б) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; в) коллективным договором; г) соглашениями; д) локальными нормативными актами.

Приступая к рассмотрению особенностей правового регулирования конкретных категорий работников, студенту необходимо изучить правовые положения, закрепленные в соответствующей главе ТК, а также дополнительные нормативные правовые акты, в которых закреплены специальные нормы, учитывающие специфику труда конкретной категории работников.

Исследуя вопрос об особенностях правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, следует обратить внимание на специальные нормы, регулирующие следующие особенности: приема на работу; перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; предоставления отпусков; направления беременных женщин и лиц с семейными обязанностями в служебные командировки; расторжения трудового договора.

Касательно вопроса об особенностях правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет необходимо уяснить: виды ра-

бот, на которых запрещается применение детского труда; особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним; порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска; дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора.

Анализируя специальные правовые нормы, регулирующие труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, следует обратить внимание на особенности заключения трудового договора с руководителем организации. Во-первых, срок, на который заключается трудовой договор с руководителем организации, может быть определен как учредительными документами организации, так и непосредственно трудовым договором. Во-вторых, поскольку срок действия трудового договора определяется учредительными документами или соглашением сторон, он может превышать пятилетний срок, закрепленный в ст. 58 ТК РФ. В-третьих, заключение срочного трудового договора с руководителем организации является правом, а не обязанностью работодателя. В-четвертых, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права или учредительными документами организации, могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Необходимо также обратить внимание на особенности работы руководителя по совместительству, привлечения его к материальной ответственности и дополнительные основания прекращения трудового договора с ним.

Исследуя особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, необходимо усвоить, что понимается под совместительством. Работа считается выполняемой по совместительству, если: 1) трудовой договор заключен с работником, уже состоящим в трудовых отношениях с тем же или другим работодателем; 2) по этому договору выполняется другая работа, помимо основной; 3) выполняемая по другому трудовому договору работа является регулярной и оплачиваемой; 4) эта работа выполняется работником в свободное от основной работы время.

Необходимо разобраться с отличительными признаками совместительства от совмещения профессий (должностей), уяснить круг лиц, которым запрещена работа по совместительству, а также виды

работ, которые для отдельных категорий работников не являются совместительством.

Следует обратить внимание на перечень документов, предъявляемых при приеме на работу по совместительству, правила установления продолжительности рабочего времени по совместительству, гарантии и компенсации, предоставляемые лицам, работающим по совместительству.

Необходимо усвоить порядок оплаты труда, предоставления отпуска совместителям и дополнительные основания расторжения трудового договора с ними.

Рассматривая вопрос об особенностях правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников, следует иметь в виду, что действующим законодательством установлены особенности только относительно процедур заключения и расторжения трудового договора (их студенту необходимо уяснить) и предоставления оплачиваемых отпусков.

При изучении вопроса об особенностях правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, студенту надо, прежде всего, усвоить: 1) что понимается под вахтовым методом; 2) в каких случаях он применяется; 3) какова процедура его применения; 4) в отношении каких работников установлены ограничения на работах, выполняемых вахтовым методом.

Затем необходимо детально разобраться: а) с порядком установления продолжительности вахты; б) учетом рабочего времени при работе вахтовым методом; в) режимом труда и отдыха при работе вахтовым методом; д) гарантиями и компенсациями, предоставляемым лицам, работающим в таком режиме.

Анализируя особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц и надомников, следует обратить внимание на процедуры оформления трудовых договоров с указанными выше работниками, изменения определенных сторонами условий трудового договора, прекращения трудового договора.

Важно усвоить, что индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем — физическим лицом рассматриваются в суде.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за-

креплены в главе 50 ТК РФ. Студенту необходимо усвоить: 1) особенности заключения трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в указанные выше местности; 2) гарантии и компенсации, предоставляемые лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; 3) порядок оплаты труда и начисления районных коэффициентов к заработной плате; 4) порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков; 5) правила компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно; 6) порядок компенсации расходов, связанных с переездом.

Рассматривать и анализировать вопрос об особенностях правового регулирования труда работников транспорта необходимо обязательно с использованием различных подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха, для различных категорий работников транспорта (водителей автомобилей, троллейбусов, машинистов, летчиков и т.п.), дисциплинарной ответственности работников, труд которых непосредственно связан с движением транспорта.

При рассмотрении вопроса об особенностях правового регулирования труда педагогических работников следует уяснить: 1) кто имеет право на занятие педагогической деятельностью; 2) какие лица не допускаются к педагогической деятельности; 3) какие особенности заключения и прекращения трудового договора предусмотрены трудовым законодательством с работниками высших учебных заведений.

Следует обратить внимание на правила установления рабочего времени педагогических работников, предоставления установленных законодательством отпусков.

Важно разобраться с дополнительными процедурами прекращения трудового договора с педагогическими работниками.

При подготовке данного вопроса необходимо использовать законодательство, регламентирующее различные сферы образовательной деятельности, которое содержит нормы трудового права. Например, ФЗ «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «Типовые положения об образовательных учреждениях».

Изучение особенностей правового регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также представительств федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей

предполагает усвоение студентом: круга субъектов, имеющих право направлять работников на соответствующие работы; особенностей заключения трудового договора; условий оплаты труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей; гарантий и компенсаций, предоставляемых указанным работникам.

Изучающему необходимо разобраться с основаниями прекращения трудового договора в представительствах Российской Федерации за границей, которые предусмотрены в ст. 341 ТК РФ.

Особенности правового регулирования труда работников религиозных организаций проявляются в порядке заключения, изменения и прекращения трудового договора с ними, в правилах установления режима рабочего времени и привлечении работников религиозных организаций к материальной ответственности. Изучающему следует обратить внимание на то, что взаимные права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации. Однако они не должны противоречить Конституции РФ, ТК РФ и иным ФЗ.

Рассматривая вопрос об особенностях правового регулирования труда спортсменов и тренеров, студенту необходимо детально изучить главу 54¹ ТК РФ, обращая внимание на особенности заключения трудового договора с указанными выше категориями работников, на процедуры временного перевода спортсмена к другому работодателю и сборные команды Российской Федерации.

Особенный акцент следует сделать на особенностях правового регулирования труда спортсменов в возрасте до 18 лет и женщин-спортсменов.

Необходимо усвоить, какие дополнительные гарантии и компенсации предоставляются спортсменам и тренерам, а также дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом и особенности расторжения трудового договора со спортсменом и тренером.

Поскольку труд государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется специальными ФЗ «О Государственной гражданской службе Российской Федерации» и «О муниципальной службе в Российской Федерации», то изучающему необходимо разобраться с особенностями правового регулирования их труда, обратив внимание на правила применения правовых норм, закрепленных в этих ФЗ.

В целях более полного представления об особенностях правового регулирования труда отдельных категорий работников изучающему целесообразно ознакомиться с законодательством, регулирующим труд лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил РФ, проходящих альтернативную гражданскую службу, занимающихся творческим трудом (артистов, журналистов и др.) и медицинских работников.

Задачи

1. В юридический отдел организации «Химволокно» обратились работницы с письменным заявлением, в котором они просили дать ответы на следующие вопросы:

— какими нормативными правовыми актами регулируются особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями?

— в каких нормативных правовых актах дается Перечень тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда?

— установлены ли каким-либо нормативным правовым актом предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную?

— допускается ли использование труда женщин в возрасте до 35 лет при работе с ядохимикатами, пестицидами и дезинфицирующими средствами?

— можно ли использовать труд женщин на малярных работах внутри емкостей?

— допускается ли использование труда женщин в качестве трактористов-машинистов, водителей грузовых автомашин и самоходных электрических машин?

— допускается ли работа женщин в качестве газосварщиков, освинцевальщиков, съемщиков свинцовых оболочек с кабелей?

— можно ли привлекать женщин к работам, связанным с использованием персональных электронно-вычислительных машин?

Дайте письменный ответ от имени юридического отдела.

2. При проверке соблюдения трудового законодательства в ряде организаций государственными инспекторами труда было установлено следующее:

— в правилах внутреннего трудового распорядка сельхозкооператива «Маяк» зафиксировано положение о том, что преимущественное право на получение работы в кооперативе имеют жены и мужья членов кооператива;

— приказом руководителя производственного кооператива «Серп

и молот» установлен 12-часовой рабочий день для всех работников, в том числе и для женщин, имеющих детей;

— беременным женщинам, работающим в производственном кооперативе «Луч», предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью шесть месяцев, а отпуск по уходу за ребенком — до пяти лет;

— в сельхозкооперативе «Дон» механизаторами работают Кошкина и Граблина;

— газооператором в школьной котельной работает беременная Ковалева;

— продавцы магазина «Вариант» самостоятельно, без грузчика, переносят упаковки со сливочным маслом, конфетами, мешки с сахаром и мукой;

— в акционерном обществе «Хрусталь», изготавливающим стеклопосуду, используется на вредных и опасных работах труд женщин.

Какие нарушения действующего законодательства, регламентирующего труд женщин, допущены работодателями? Дайте письменное предписание по нарушениям от имени государственного инспектора труда.

3. Захарова была принята на работу инженером по технике безопасности, тогда как в действительности выполняла обязанности техника. В связи с тем что она активно взялась за работу по охране труда, работодатель предложил ей по истечении двух месяцев работы переименовать ее должность. В результате отказа Захарова была уволена с работы через три месяца после предупреждения. В приказе об увольнении было указано: «Уволить Захарову по причине отказа от продолжения работы, в связи с изменением условий трудового договора, определенных сторонами». Считая увольнение незаконным, Захарова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерно ли увольнение Захаровой? В каких случаях допускает-ся изменение определенных сторонами условий трудового договора? Как следует поступить суду?

4. Гвоздева работала в организации «Видеофон» программистом. В соответствии с медицинским заключением, выданным медицинским учреждением, она нуждалась в переводе на более легкую работу по причине беременности. Гвоздева обратилась с заявлением к работодателю, в котором попросила предоставить ей соответствующую работу. Однако в связи с отсутствием такой работы в организации ей было отказано в удовлетворении ее требования. Гвоздева

перестала выходить на работу. По истечении трех месяцев она обратилась в суд с иском, в котором просила взыскать с работодателя заработную плату за все время вынужденного прогула.

Как следует поступить суду?

5. В бухгалтерии организации «Стройсервис» работают три бухгалтера: Звягина, Кобзева и Клепова. Первая представила работодателю справку о беременности и медицинское заключение о переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов; вторая, имеющая ребенка в возрасте до полутора лет, представила медицинскую справку, запрещающую выполнять работу по медицинским показаниям; а третья представила документы об усыновлении ребенка непосредственно из родильного дома и также медицинскую справку о переводе на другую работу. В связи с тем что всем троим было невозможно подыскать нужную работу, работодатель издал приказ об увольнении Кобзевой и Клеповой по их несоответствию занимаемым должностям вследствие состояния здоровья, а Звягину отстранил от выполнения должностных обязанностей с сохранением должностного оклада.

Правомерен ли приказ работодателя? Какие существуют специальные процедуры перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении обратились Кобзева и Клепова, а Звягина по поводу выплаты ей заработной платы?

6. Окунева работала в товариществе «Аргонавты» диспетчером производственно-диспетчерского отдела. Приказом от 27 марта ее должность была переведена на участок, находящийся в другой местности, в связи с чем 28 марта был издан приказ о ее откомандировании на этот участок, при этом срок такого откомандирования в приказе указан не был. От перевода на новое место работы Окунева отказалась, заявив, что она имеет ребенка-инвалида с детства и работодатель не имеет права направлять ее работать в другую местность. За отказ приступить к работе на новом месте ей был объявлен выговор. Однако и после этого Окунева не вышла на новое рабочее место, и работодатель объявил ей еще один выговор, а при следующем отказе Окунева была уволена с работы за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерны ли действия работодателя? Какие гарантии установлены работающим женщинам при переводе на другую работу и направлении в служебные командировки? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Окунева?

7. Гришина работала инженером в организации «Звезда» постоянно во вторую смену. Медицинским заключением ей как матери, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, рекомендовано перейти на работу в первую смену. Работодатель издал приказ о ее переводе в первую смену, однако Гришина отказалась выполнять приказ и продолжала выходить на работу во вторую смену. Работодатель обратился за консультацией в юридический отдел за разъяснением его дальнейших действий.

Дайте разъяснение.

8. Экономист Филатова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, представила в отдел кадров организации больничный листок о предоставлении ей отпуска по беременности и родам и попросила предоставить ей такой отпуск. Однако руководитель организации отказал ей, заявив, что она должна сначала выйти на работу, а потом ей будет предоставлен отпуск.

Правомерны ли действия руководителя? Кому и какой продолжительности предоставляется отпуск по беременности и родам? Как исчисляется отпуск по беременности и родам? Включаются ли в него нерабочие, праздничные дни? Как исчисляется размер пособия по государственному социальному страхованию при предоставлении отпуска по беременности и родам?

9. Бухгалтер Глазкова усыновила новорожденного ребенка, а главному экономисту Жихаревой сделана операция по подсадке эмбриона.

Полагается ли им отпуск по беременности и родам? Если полагается, то какой продолжительности? Какие роды считаются осложненными?

10. К юрисконсульту организации «Универсал-Сервис» обратились за разъяснением работницы. Они просили дать ответы на следующие вопросы:

— что является основанием для предоставления отпуска по уходу за ребенком?

— кто имеет право на получение такого отпуска? Можно ли использовать отпуск по уходу за ребенком частями?

— будет ли выплачиваться пособие по государственному социальному страхованию безработной женщине?

— в каком размере выплачивается пособие по государственному социальному страхованию во время отпуска по уходу за ребенком?

— будет ли выплачиваться такое пособие лицам, работающим на условиях неполного рабочего времени или на дому?

— сохраняется ли на период отпуска по уходу за ребенком за работником место работы (должность)?

— засчитываются ли отпуска по уходу за ребенком в общий и непрерывный трудовой стаж?

— что является основанием для назначения и выплаты пособия?

Дайте письменный ответ от имени юриста-консультанта.

11. Супруги Юдины усыновили новорожденного ребенка и в связи с этим обратились к работодателю с заявлением о предоставлении им отпусков по беременности и родам. Однако работодатель им в этом отказал, заявив, что он может предоставить одному из них отпуск продолжительностью 70 календарных дней.

Правомерны ли требования супругов Юдиных? Какие отпуска и какой продолжительности предоставляются работникам, усыновившим ребенка? Какие документы необходимо представить работодателю для получения отпусков, связанных с усыновлением ребенка? Какими нормативными правовыми актами устанавливается порядок предоставления таких отпусков? Может ли предоставляться отпуск по уходу за усыновленным ребенком бабушке, дедушке и другим родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком?

12. Работницы Попова, Рязанцева и Северцева, имеющие детей в возрасте до одного года, обратились к работодателю с просьбой предоставить им возможность работать три дня в неделю полную смену, так как в остальные дни недели им не с кем оставлять своих детей. Одновременно они попросили предоставить им перерывы для кормления ребенка в конце смены. Работодатель, ссылаясь на нехватку рабочих кадров, предложил им работать каждый день, но по четыре часа. Для предоставления перерывов он попросил работниц предоставить медицинские справки о том, что они действительно являются кормящими матерями.

Правомерны ли требования работниц и действия работодателя? Кому и какой продолжительности предоставляется перерыв для кормления ребенка? Как может использоваться указанный перерыв лицом, имеющим на него право? Предоставляется ли перерыв для кормления ребенка женщинам, работающим неполное рабочее время и по скользящему гибкому графику? Будет ли предоставляться перерыв для кормления грудью ребенка в возрасте до трех лет?

13. Работницам организации «Воронежсвязь» Балашовой и Нестеровой, имеющим детей в возрасте до 18 лет, было предложено поехать в командировку в другой город для монтажа телефонной

станции. Однако они отказались, мотивируя это тем, что они не могут поехать в командировку по семейным обстоятельствам. Руководитель организации, ссылаясь на то, что в трудовых договорах, заключенных с ними, имеется положение о подобных командировках, предложил им либо ехать, либо увольняться с работы по собственному желанию.

Правомерны ли отказ работниц от командировки и действия руководителя организации? Какие дополнительные юридические гарантии установлены для женщин, направляемых в командировки? Каков порядок направления их в командировки? Распространяются ли дополнительные юридические гарантии, установленные для женщин, имеющих детей, на других работников? Как следует разрешить возникший спор?

14. В связи с необходимостью улучшения обслуживания граждан руководитель торгового дома «Эльдорадо» 15 мая издал приказ об изменении режима работы. По этому приказу продавцы Сухих и Жукова, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны работать до 24 часов, администратор Гаршина, имеющая ребенка-инвалида с детства, должна три раза в неделю работать по два часа сверхурочно, а специалист по рекламе Суркова — выходить на работу в нерабочие, праздничные дни.

Допущены ли руководителем торгового дома какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Как следует поступить КТС, куда с заявлением на незаконность действия руководителя обратились указанные выше работницы?

15. В государственную инспекцию труда с заявлениями о нарушении законодательства об отпусках для женщин обратилась группа работниц организации «Элегия»:

— Панченко, которой был предоставлен очередной отпуск в 28 календарных дней: с 27 декабря по 25 января. Она считает, что отпуск ей должен быть продлен до 29 января, поскольку праздничные дни 1 и 2 января совпадают с выходными днями, а 25 и 26 января также являются выходными в организации;

— Карташовой отказано в предоставлении отпуска за период отбывания исправительных работ;

— Голявиной отказано в предоставлении авансом отпуска после окончания отпуска по уходу за ребенком;

— Посекун отказано в переносе ежегодного основного отпуска, совпавшего с отпуском по беременности и родам.

— Целовальниковой, матери троих детей (8, 10, 14 лет), отказано в

предоставлении очередного отпуска в июле и присоединении к нему отпуска без сохранения заработной платы.

— Бредихиной отказано в переносе учебного отпуска, совпавшего с отпуском по беременности и родам.

— Каурковская не смогла приурочить учебный отпуск к ежегодному.

— участнице боевых действиям в Чечне Карповой отказано в предоставлении очередного отпуска в августе.

Дайте правовую оценку действиям работодателя. Сформулируйте письменные ответы на поставленные вопросы от имени инспекции труда.

16. Мастер Смирнова обратилась с заявлением к директору винкомбината о предоставлении ей очередного отпуска (после отпуска по беременности и родам), а также отпуска без сохранения содержания сроком на шесть месяцев. Директор отказал удовлетворить просьбу по тем основаниям, что для очередного отпуска Смирнова не имеет необходимого стажа и по условиям производства нет возможности подменить ее во время отпуска без сохранения заработной платы.

Какие нормы об охране труда женщин нарушены?

17. В суд с исками о восстановлении на работе обратились работницы организации «Старт», уволенные по следующим основаниям: нормировщица Федорова, имеющая ребенка-инвалида с детства, уволена за прогул; мотальщица Ярошинская, одинокая мать, уволена за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения; инженер-технолог Филатова, работающая по срочному договору, но на момент увольнения беременная, уволена в связи с истечением срока трудового договора.

Правомерны ли действия работодателя? Какие гарантии установлены беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора? Сохраняются ли эти гарантии указанным категориям работников при увольнении по инициативе органов, не являющихся стороной трудового договора? Как следует поступить суду?

18. Глебова обратилась в суд с иском к кондитерской фабрике «Воронежская» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещении морального ущерба. В ходе судебного заседания было установлено, что Глебова работала в должности мастера. 20 октября она была уволена за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых

обязанностей. Суть нарушений заключалась в том, что она несколько раз отказалась пройти плановый медицинский осмотр. Глебова имеет ребенка в возрасте до трех лет.

Правомерны ли действия работодателя? Каковы особенности расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями? Как следует поступить суду?

19. Зотова, работавшая кассиром в организации «Золотой пескарь», уволена с работы «за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности». Поводом для увольнения послужил факт обнаружившейся у нее недостачи денежных средств. Не согласившись с приказом об увольнении, Зотова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. При рассмотрении дела в суде выяснилось, что Зотова имеет усыновленного ребенка в возрасте до трех лет, недостача образовалась в связи с хищением из кассы денежных средств, по поводу чего она подала заявление в органы милиции. По данному факту было возбуждено уголовное дело, однако лица, совершившие хищение, до момента рассмотрения дела в суде не установлены.

Правомерны ли действия работодателя?

20. В связи с предоставлением продавцу Сомовой отпуска по уходу за ребенком на ее место принята Щукина. Через восемь месяцев Щукина представила в отдел кадров организации медицинскую справку о необходимости предоставления ей отпуска по беременности и родам. Приказом работодателя ей предоставлен такой отпуск. На освободившееся место принята Вьюнова. Через пять месяцев после ее приема о своем выходе на работу заявила Сомова. Встал вопрос об увольнении Вьюновой, но она представила в отдел кадров медицинскую справку о беременности.

Как следует поступить работодателю?

21. Библиотекарь Митюкова, имеющая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, обратилась к работодателю с просьбой приурочить к ежегодному отпуску дополнительные 4 выходных дня, полагающиеся ей в связи с уходом за ребенком-инвалидом. Однако в удовлетворении просьбы ей работодателем отказано. Отказ был обоснован тем, что 4 дополнительных дня в месяц предоставляются одному из родителей для ежемесячного ухода, т. е. они имеют строго целевое назначение.

Правомерен ли отказ работодателя?

22. Начальнику отдела кадров поступили заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы:

- секретаря-референта Аветисовой, имеющей двух усыновленных детей в возрасте до четырнадцати лет;
- мастера Шкариной, пенсионерки по возрасту, имеющей внука-инвалида в возрасте до 18 лет, который является сиротой;
- швеи-мотористки Маркиной, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- плотника Хадикова, потерявшего два месяца назад жену и воспитывающего двоих детей.
- оператора ЭВМ Асташовой в связи с плохим самочувствием.

Однако всем им было отказано в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с отсутствием соответствующих локальных правовых норм в коллективном договоре.

Правомерен ли отказ? Какими нормативными правовыми актами регулируется порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы работникам, осуществляющим уход за детьми? В каких случаях лицам, осуществляющим уход за детьми, отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в обязательном порядке на основании их заявления?

23. В юридическую консультацию по вопросам применения трудового законодательства, регулирующего порядок применения труда работников в возрасте до 18 лет, обратился председатель райкома профсоюза малого и среднего бизнеса Потанин. В частности, он просил ответить на следующие вопросы:

- какими нормативными правовыми актами устанавливаются особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет?
- в каком нормативном правовом акте дан перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда указанных выше лиц?
- можно ли принимать несовершеннолетних на работу без предварительного медицинского обследования?
- можно ли использовать труд лиц в возрасте до 18 лет для работы в кабаре, кафе, клубах в дневное время?
- какую максимальную продолжительность рабочего дня или смены можно устанавливать для несовершеннолетних?
- существуют ли какие-либо нормы переноски тяжестей вручную для несовершеннолетних?
- можно ли несовершеннолетних привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом?

Дайте письменный ответ от имени юридической консультации.

24. 15-летнего подростка Сиволапова приняли на работу в ремонтную мастерскую организации «Агрохим» учеником газосварщика без справки о состоянии здоровья, без согласия профкома, с пятичасовым рабочим днем. На третьем месяце обучения ему установили шестичасовой рабочий день.

Какие нарушения норм охраны труда допущены работодателем и каким образом они могут быть устранены?

25. 14-летний Дубиков поступил на работу в качестве ученика сапожника. Узнав об этом, его отец потребовал от работодателя увольнения своего сына, так как тот поступил на работу без предварительного обязательного медицинского осмотра и вопреки запрету родителей. Работодатель отказался выполнить требование отца.

Правомерны ли требования отца и отказ работодателя?

26. Трофимова в возрасте 17,5 лет поступила на работу на должность официантки в кафе «Регата» с 15 июля. Через шесть месяцев работы она попросила предоставить ей ежегодный отпуск продолжительностью 31 календарный день. Работодатель, исходя из того, что Трофимовой исполнилось 18 лет, предоставил ей отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Правомерны ли действия работодателя? Как следует разрешить спор КТС, куда с заявлением о неправильности предоставления ежегодного отпуска обратилась Трофимова?

27. В связи с необходимостью быстро и без потерь убрать зерновые руководитель сельскохозяйственной организации «Рассвет» издал приказ о работе до 24 часов. Несовершеннолетние помощники комбайнеров Селявкин и Карпусь отказались работать после 19 часов, заявив, что работодатель не имеет право заставлять их работать во вторую смену и что они должны повышать свой культурный уровень на дискотеке. Приказом руководителя им объявлено по дисциплинарному взысканию, они отстранены от работы, их обязанности стали выполнять несовершеннолетние Куликов и Локтев.

Правомерен ли отказ Селявкина и Карпусья? Допущены ли руководителем какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Какие дополнительные юридические гарантии установлены для работников моложе 18 лет при направлении в служебную командировку, при привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие, праздничные дни? Как следует поступить КТС, куда с заявлением на неправомерность действия руководителя сельскохозяйственной организации обратились Селявкин и Карпусь?

28. Ученик 9-го класса Хватов по устному распоряжению работодателя был принят мойщиком автомобилей с режимом работы 3 дня в неделю по 3 часа с оплатой за фактически выполненную работу. Через два дня к хозяину мойки обратилась мать мальчика и попросила уволить сына, считая, что он был принят на работу незаконно (без ее согласия) и должен продолжать учебу в школе. Хозяин мойки в присутствии матери заявил Хватову, что он со следующего дня уволен и не должен выходить на работу. Считая действия работодателя неправомерными, Хватов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерны ли действия работодателя? Какие нарушения действующего законодательства были допущены при приеме и увольнении Хватова? С какого возраста допускается заключение трудового договора? Каков порядок заключения трудового договора с несовершеннолетними?

29. После окончания средней школы Тамбовцев поступил на работу учеником токаря. Через шесть месяцев он подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с необходимостью подготовки к вступительным экзаменам в политехническую академию. Однако в отделе кадров ему разъяснили, что без разрешения комиссии по делам несовершеннолетних и государственной инспекции труда работодатель не вправе его уволить, поскольку ему еще не исполнилось 18 лет. Тамбовцев, считая объяснения отдела кадров неправильными, обратился за консультацией к юрисконсульту организации.

Какова процедура увольнения с работы лиц, не достигших 18 лет? Дайте разъяснение от имени юрисконсульта.

30. Демина после окончания средней школы поступила на работу в качестве ученика продавца в магазин «Адидас». Одновременно она обучалась в заочном кооперативном институте. В связи с реорганизацией торговых секций магазина Демина была уволена по сокращению штата работников. Демина не согласилась с увольнением и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что действительной причиной ее увольнения явилось отрицательное отношение руководства магазина к ее учебе в кооперативном институте и ее заявление о том, что она в ближайшее время собирается рожать ребенка.

Правомерно ли увольнение Деминой? Каков порядок увольнения несовершеннолетних работников по сокращению численности или штата работников? Какие дополнительные юридические гарантии установлены работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора? Как следует поступить суду?

31. 17-летний Лаптев допущен к сдельно оплачиваемым работам и выполнил нормы выработки на 105 %, работая по 7 ч при 8-часовой рабочей смене.

Полагается ли ему доплата за время, на которое продолжительность ежедневной работы несовершеннолетнего сокращена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников? Можно ли рассматривать работу сверх 6 ч в смену как сверхурочную?

32. Несовершеннолетняя официантка Бугаева была переведена на другую, более легкую, работу в связи с беременностью. Получая заработную плату, она обнаружила, что ее размер значительно уменьшился. За разъяснением она обратилась в бухгалтерию. Там ей сказали, что оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится с учетом сокращенной продолжительности работы. Доплата до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной продолжительности ежедневной работы может производиться только по желанию работодателя.

Правильен ли ответ бухгалтерии? Как оплачивается труд работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы? Как следует поступить КТС, куда с заявлением на неправильность выплаты заработной платы обратилась Бугаева?

33. В связи с избранием руководителя в организации «Задор» оргкомитет по выборам поставил перед юристом следующие вопросы:

— установлен ли законодательством возраст для занятия должности руководителя организации?

— какими нормативными правовыми актами определяются права и обязанности руководителей коммерческих организаций?

— какими нормативными правовыми актами определяется правовое положение руководителя некоммерческой организации?

— каким образом определяется заработная плата руководителя?

— может ли заработная плата определяться трудовым договором или соглашением сторон?

— каков порядок заключения трудового договора с руководителем организации?

— должен ли издаваться приказ об избрании или назначении на должность? Если да, то кто должен издавать такой приказ?

— кем должна быть утверждена процедура избрания или назначения на должность?

— можно ли избирать на должность руководителя лицо, работающее в качестве руководителя в другой организации?

— может ли руководитель организации входить в состав КТС и выборного профсоюзного органа?

Дайте письменный ответ от имени юрисконсульта организации.

34. Приказом руководителя организации «Центр-Инструмент» уволена с работы Казьмина, работавшая в должности заведующей складом. В ходе разбирательства в суде иска о восстановлении на работе выяснилось, что Казьмина на момент увольнения была беременной. Прокурор, участвующий в деле, потребовал восстановления в прежней должности Казьминой и поставил вопрос о привлечении к материальной ответственности руководителя организации.

Правомерны ли требования прокурора? В каких случаях, за какие правонарушения и в каком размере можно привлечь руководителя к материальной ответственности? Должен ли руководитель организации возмещать организации убытки, причиненные его виновными действиями? Как следует поступить суду?

35. Фабрика «Прогресс» признана банкротом. Внешним управляющим назначен Суховерхов. Директор Ракитянский сначала отстранен, а затем уволен в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве). Считая, что его уволили незаконно, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании морального вреда. В исковом заявлении Ракитянский указал, что он один воспитывает ребенка в возрасте до трех лет и, следовательно, его не имели права увольнять.

Какова процедура расторжения трудового договора с руководителем организации в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве)? Пользуются ли такие работники соответствующими гарантиями, установленными действующим трудовым законодательством? Как следует поступить суду?

36. Собственник имущества организации «Битюг» уволил с работы руководителя организации Талагаеву за задержку выплаты заработной платы более чем на три месяца. Полагая, что ее уволили неправильно, Талагаева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что условие о своевременной выплате заработной платы в трудовом договоре, заключенном с ней, не оговаривалось, кроме того, она воспитывает ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Каков порядок увольнения руководителя организации по решению уполномоченного органа юридического лица, собственника имущества

ва организации либо уполномоченного собственником лица? Как следует поступить суду? Какие гарантии установлены для руководителя организации, увольняемого до истечения срока действия трудового договора по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица при отсутствии виновных действий (бездействия)?

37. Руководитель организации «Победа» Евстратов подал заявление о досрочном расторжении трудового договора 1 марта. Через два месяца приказом работодателя он уволен по собственному желанию. Считая, что его уволили неправильно (не через один месяц), Евстратов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании морального вреда.

Правомерны ли действия работодателя и требования Евстратова? Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя — руководителя организации? Как следует поступить суду?

38. Арбитражный управляющий Белов за неисполнение надлежащим образом возложенных на него правил профессиональной деятельности отстранен арбитражным судом от исполнения своих обязанностей. Решением вышестоящего арбитражного суда он восстановлен в своей должности.

Какими нормативными правовыми актами регулируются трудовые отношения в несостоятельных организациях? Какова процедура отстранения от должности руководителя несостоятельной организации? Каким образом происходит увольнение арбитражных управляющих? С кем заключает трудовой договор арбитражный управляющий?

39. В государственную инспекцию труда поступило письмо от руководителя научно-производственного объединения «Заря», в котором он просил дать ответы на следующие вопросы:

— допускается ли работа по совместительству без разрешения работодателя?

— допускается ли внутреннее совместительство?

— какова продолжительность работы по совместительству?

— устанавливает ли действующее трудовое законодательство ограничения для внутреннего совместительства?

— в каких случаях не допускается работа по совместительству?

— можно ли принимать на работу по совместительству государственных и муниципальных служащих?

— могут ли работать по совместительству в их организации лица, выполняющие такие же обязанности в других организациях?

— какие виды работ могут рассматриваться как совместительство?

— кто должен вносить запись в трудовую книжку о работе по совместительству и по чьей инициативе?

— какие документы предъявляются работником при приеме на работу по совместительству в другую организацию?

— как оплачивается труд лиц, работающих по совместительству?

Дайте письменные ответы на поставленные вопросы от имени правовой инспекции труда.

40. При проверке соблюдения трудового законодательства о совместительстве государственный инспектор труда обнаружил следующие факты:

— бухгалтер Парийская работает по совместительству в трех организациях и везде получает полный оклад;

— газооператор котельной университета работает по совместительству на такой же работе в студенческом городке;

— у слесаря-сантехника Переверзева нет записи в трудовой книжке о работе по совместительству;

— с заведующей производством студенческой столовой Струковой, основным местом работы которой является кафе «Гжель», не заключен трудовой договор о работе по совместительству;

— электрики Акулов и Зирка работают по совместительству не более трех часов.

Допущены ли работодателям в указанных случаях нарушения законодательства о совместительстве?

41. Электрослесарь Варламов устроился на работу по совместительству в организацию «Каскад» с 1 апреля. Поскольку в соответствии с графиком отпусков по основному месту работы ему предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 36 календарных дней с 15 октября, Варламов попросил руководителя организации «Каскад» предоставить отпуск также с 15 октября, но получил отказ. В отделе кадров ему заявили, что согласно коллективному договору отпуск по совместительству предоставляется только в том случае, если работник проработал в организации 11 месяцев.

Правомерны ли требования Варламова и отказ руководителя организации «Каскад»? Каков порядок предоставления ежегодных отпусков лицам, работающим по совместительству? Как оплачивается отпуск, предоставляемый по совместительству? Как следу-

ет поступить КТС, куда с заявлением на неправомерность действий работников отдела кадров обратился Варламов?

42. Газосварщик Воронцов, работающий по совместительству, приказом работодателя по основному месту работы направлен в служебную командировку на один месяц. Когда он вернулся из командировки, то ему выплатили полагающиеся компенсации по основному месту работы, а компенсации в организации, где Воронцов работает по совместительству, выплачивать отказались, ссылаясь на то, что они его в командировку не посылали. Считая такой отказ неправомерным, Воронцов обратился с заявлением в КТС, в котором просил решить вопрос о выплате ему компенсации.

Правомерно ли требование Воронцова? Каков порядок направления в командировку лиц, работающих по совместительству? Какие гарантии и компенсации установлены действующим законодательством для лиц, работающих по совместительству? Как следует поступить КТС?

43. Инженер-программист Цветков, работавший в организации «Искатель» по совместительству, приказом работодателя от 10 марта уволен с работы в связи с принятием на занимаемую им должность Игнатова, для которого эта работа является основной. Не согласившись с увольнением, Цветков обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе. В нем Цветков указал, что месяц назад он уволился по собственному желанию из организации, где у него работа была основной.

Правомерно ли увольнение Цветкова? Как следует поступить суду?

44. Грекова, работающая в организации «Спектр» по совместительству, уволена по сокращению штата. При увольнении ей выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Через месяц после увольнения она обратилась к работодателю с заявлением, в котором просила выплатить ей выходное пособие за второй месяц в связи с тем, что она не устроилась вновь на работу. Однако работодатель отказал ей в этом.

Правомерны ли требования Грековой и отказ работодателя? Как выплачивается выходное пособие лицам, работавшим по совместительству, а затем уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников?

45. В юридическую консультацию поступило письмо, в котором руководители организаций, занимающихся переработкой сельскохо-

зайственной продукции, просили ответить на следующие вопросы:

— с какими работниками могут заключаться трудовые договоры на срок до двух месяцев?

— является ли истечение двухмесячного срока основанием для увольнения?

— необходимо ли делать какой-либо перерыв для того, чтобы вновь заключить трудовой договор на срок до двух месяцев?

— можно ли уволить работника, с которым заключен трудовой договор на два месяца, вследствие длительной приостановки работ в организации?

— устанавливается ли испытательный срок лицам, принимаемым на работу на срок до двух месяцев?

— можно ли привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников, с которыми заключен трудовой договор на срок до двух месяцев?

— как компенсируется работа в таких случаях?

— учитывается ли мнение выборного профсоюзного органа при привлечении указанных выше работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни?

— предоставляется ли отпуск работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев?

— можно ли вместо предоставления отпуска выдать работнику денежную компенсацию?

Дайте письменный ответ от имени юридической консультации.

46. Токарева была принята мойщицей посуды в ресторан. При приеме она договорилась с директором, что будет работать два месяца, но в приказе это отмечено не было. Токарева приступила к работе 30 мая, проработав до 5 августа, и, заявив, что ее временная работа окончена, перестала через три дня выходить на работу. Приказом директора она была уволена за прогул. Токарева обратилась с иском в суд об изменении формулировки увольнения.

Какое решение следует принять суду?

47. В связи с призывом на военные сборы сроком на два месяца инженера-технолога Потапова работодатель пригласил на его место инженера-технолога Тушкову. При заключении трудового договора был обусловлен срок. На военных сборах Потапов заболел и через полтора месяца был досрочно освобожден от дальнейшего прохождения сборов по болезни. После возвращения он находился в больнице еще один месяц. После излечения Потапов явился в организа-

цию. Перед работодателем встал вопрос об увольнении Тушковой. Приказом работодателя она уволена как временный работник.

Правомерно ли увольнение Тушковой? Как следует поступить суду, куда она обратилась с иском о восстановлении?

48. По окончании периода работы, который продолжался с 4 сентября по 10 ноября, был уволен без предупреждения Ларин, работавший в организации грузчиком. Уволенный Ларин обратился в суд с исковым заявлением, в котором просил взыскать с работодателя выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерны ли требования Ларина? Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев? Как следует поступить суду?

49. Директор торговой фирмы «Весна» пригласил Дутову на работу в качестве главного бухгалтера для составления годового отчета, предупредив ее в приказе о срочном характере трудового договора. Проработав один месяц, Дутова подала заявление о расторжении трудового договора, мотивируя это тем, что у нее сильно заболела трехлетняя дочь, которая нуждается в постоянном уходе. Однако директор фирмы заявил, что годовой отчет еще не составлен, а поэтому он не может ее уволить.

Какова процедура расторжения срочного трудового договора по инициативе работника? Правомерны ли действия руководителя фирмы? Как решить спор?

50. Директор консервного завода «Бобровский» поставил перед юристконсультком вопросы, связанные с использованием труда сезонных работников:

— в каких нормативных актах указаны перечни сезонных работ?

— на какой срок заключается трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах?

— можно ли для сезонных работников вводить суммированный учет рабочего времени?

— каким образом должна компенсироваться переработка рабочего времени?

— устанавливается ли при приеме на работу в качестве сезонного работника испытательный срок?

— предоставляется ли оплачиваемый отпуск работникам, занятым на сезонных работах?

— можно ли указанным выше работникам вместо отпуска выдать денежную компенсацию?

— каковы последствия заключения трудового договора о сезонной работе с работником на выполнение работы, не указанной в перечне сезонных работ?

— как можно уволить сезонного работника, проработавшего больше срока, указанного в трудовом договоре?

Дайте письменный ответ от имени юриконсультанта.

51. Журавков принят на сезонную работу сторожем садов АО «Крыловский». Через семь месяцев он был уволен в связи с наступлением холодов и нецелесообразностью охраны. Считая свое увольнение неправильным, Журавков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что в трудовом договоре не был установлен срок его действия, в приказе о приеме на работу было указано, что он принимается на сезонную работу.

Какие работы считаются сезонными? Каков порядок расторжения трудового договора с сезонными работниками по инициативе работодателя? Как следует поступить суду?

52. Шмелев, работавший длительное время на хлебозаводе начальником цеха, ушел на пенсию, устроился на сезонную работу в качестве пчеловода в организацию «Золотой улей». Через два месяца его работы из сорока пчелосемей осталось только десять. Приказом руководителя организации он уволен с работы по несоответствию. Считая приказ руководителя незаконным, Шмелев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что был принят на сезонную работу, уволен до истечения срока, без учета мнения выборного профсоюзного органа, работодатель его не предупредил об увольнении под расписку за семь календарных дней.

Какие правила расторжения трудового договора с сезонными работниками установлены действующим трудовым законодательством? Требуется ли учитывать мнение выборного профсоюзного органа при увольнении сезонных работников по инициативе работодателя? Как следует поступить суду?

53. Силин, работавший кочегаром в котельной и уволенный вследствие истечения срока договора, обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что по истечении отопительного сезона еще неделю помогал слесарям-ремонтникам приводить в порядок котельную, поэтому его нельзя было увольнять по указанному основанию.

Правомерны ли требования Силина? Какое решение следует принять суду? Каковы особенности прекращения срочных трудовых договоров?

54. Давыдова работала в военторге в Североморске по срочному трудовому договору, заключенному на три года. В связи с сокращением она была переведена из военторга в департамент торговли. По истечении трех лет приказом начальника департамента уволена в связи с истечением срока договора. Не согласившись с приказом, она обратилась с иском о восстановлении ее на работе в районный суд.

Допускаются ли законодательством какие-либо дополнительные юридические гарантии для женщин, работающих по срочному трудовому договору? Как следует поступить суду?

55. Бригадир нефтяников Маркин в течение шести лет работал по срочным трудовым договорам в Тюменской области. По истечении срока последнего срочного трудового договора он подал заявление начальнику управления с просьбой заключить новый трудовой договор, но получил отказ, который начальник управления обосновал тем, что бригадиры ему не нужны. Обиженный Маркин подал второе заявление с просьбой уволить его по соглашению сторон, но снова получил отказ с мотивировкой, что управлению нужны квалифицированные кадры. Однако через две недели после подачи второго заявления был издан приказ об увольнении Маркина согласно заявлению. Не согласившись с приказом, Маркин обратился в суд с исковым заявлением, в котором просил восстановить его на прежней работе. В заявлении он также указал, что на должность бригадира он был избран коллективом бригады, а сокращение штата в управлении не производилось.

Дайте правовую характеристику действий Маркина и начальника управления. В каких случаях расторжение срочных трудовых договоров не допускается? Как следует поступить суду?

56. Работники ликвидированной организации «Газстрой» изъявили желание работать в газодобывающих организациях, находящихся в Тюменской области. Для того чтобы лучше узнать условия труда и быта лиц, работающих вахтовым методом, они обратились за разъяснениями в юридическую консультацию. Их, в частности, интересовали следующие вопросы:

— где проживают работники, выполняющие работы вахтовым методом?

— каким образом происходит комплектование смен вахтового персонала?

— могут ли работников, выполняющих работы вахтовым методом, перемещать в связи с изменением дислокации объекта?

— существуют ли какие-либо ограничения при привлечении лиц к работам, выполняемым вахтовым методом?

— обязаны ли лица, выполняющие работы вахтовым методом, проходить медицинские осмотры?

— что считается вахтой?

— какова продолжительность вахты и кем она определяется?

— каким образом учитывается рабочее время при вахтовом методе работ?

— какие периоды времени включаются в учетный период?

— как регламентируется режим труда и отдыха при работе вахтовым методом?

Дайте письменный ответ от имени юридической консультации.

57. С работниками Пешковым и Уточкиным, проживающими в г. Воронеже, были заключены трудовые договоры на выполнение работ вахтовым методом на одном из нефтяных месторождений Крайнего Севера. Поскольку работа вахтовым методом сопряжена с определенными трудностями, их интересовало: какие виды гарантийных и компенсационных выплат будут им производиться; в каких размерах и на каких условиях; каким образом будет оплачиваться время нахождения в пути из Воронежа к месту работы и обратно.

Дайте развернутый письменный ответ.

58. У предпринимателя — физического лица Хамова работают: Гаврилова — бывшая учительница, занимающаяся воспитанием и обучением его детей; бывший сотрудник милиции Мухин в должности охранника; личным водителем Мозгалева, бывший сотрудник спецназа. Они в течение длительного времени получали заработную плату наличными из рук Хамова. Узнав, что выплачиваемые суммы не будут засчитаны при исчислении пенсии по возрасту, они попросили работодателя заключить с ними трудовые договоры и сделать соответствующие записи в трудовых книжках, но получили отказ. Хамов заявил им, что если их не устраивают условия труда, то они могут идти работать в другое место.

Правомерны ли требования работников и отказ Хамова? Каков порядок заключения трудового договора между работником и работодателем — физическим лицом? На какой срок заключаются такие трудовые договоры? Каков порядок разрешения возникшего трудового спора?

59. Сутягина работала поваром у работодателя — физического лица Васильева по гибкому графику. 10 марта Васильев предложил ей перейти на должность домработницы, где Сутягина должна была работать ежедневно по шесть часов в день, кроме воскресенья. Сутягина отказалась от такого предложения. Она была уволена по при-

чине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора, определенных его сторонами. Сулягина не согласилась с увольнением и обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе.

Правомерно ли увольнение Сулягиной? Как устанавливается режим труда и отдыха для работников, работающих у работодателей — физических лиц? Каков порядок изменения условий трудового договора, заключенного между работником и работодателем — физическим лицом? Как следует поступить суду?

60. Пуганова работала гувернанткой в семье предпринимателя Сердцеедова. Однажды, возвратившись домой, жена застала мужа в интимной связи с гувернанткой. Она в категорической форме потребовала увольнения Пугановой. Сердцеедов вынужден был согласиться с требованиями супруги и уволил Пуганову за совершение аморального проступка. Считая, что ее уволили неправильно, Пуганова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что инициатором интимных отношений был Сердцеедов, интимные услуги она оказывала за дополнительное вознаграждение, т. е. она работала по совместительству, в трудовом договоре было указано, что в случае увольнения по инициативе работодателя он должен предупредить ее за десять дней, но этого сделано не было. Кроме того, ей не выплачено выходное пособие.

Каков порядок прекращения трудового договора с работниками, работающими у работодателя — физического лица? Каким образом решаются вопросы, связанные с выплатой выходных пособий и других компенсационных выплат таким работникам? Как следует поступить суду?

61. Секачев работал с ноября прошлого года по 30 декабря настоящего года в должности прораба индивидуального частного предприятия «КИТ». Уволился по собственному желанию. При увольнении ему не была выдана трудовая книжка. Считая действия работодателя незаконными, Секачев обратился в суд с исковыми требованиями о выдаче трудовой книжки и оплате времени ее задержки.

Правомерны ли требования Секачева?

62. Бухтаева заключила с организацией, занимающейся пошивом постельного белья, трудовой договор о работе в качестве портнихи на дому. Проработав три месяца, она обратилась к работодателю с просьбой произвести оплату: использованных ею ниток, электроэнергии, питания, времени простоя две недели в связи с непоставкой сырья, а также сверхурочной работы, которая была обусловле-

на неритмичностью поставки сырья. Однако работодатель отказал в удовлетворении ее просьбы, заявив, что организация в ее услугах больше не нуждается, и издал приказ об увольнении Бухтаевой по сокращению штата.

Правомерны ли требования Бухтаевой и действия работодателя?

63. Швее-мотористке Пичугиной заключением МСЭК рекомендован надомный труд. Приказом работодателя она уволена с работы по несоответствию. Считая свое увольнение незаконным, Пичугина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерно ли увольнение Пичугиной?

64. Нефтяник Барсуков, работающий в Тюменской области, решил использовать ежегодный оплачиваемый отпуск с семьей (жена, теща, дочь и сын жены от первого брака) в г. Сочи. Когда он пришел в бухгалтерию получать деньги, то обнаружил, что сумма начислена только на него и дочь. Отказ в оплате проезда остальным членам семьи был мотивирован следующим образом: теща не относится к членам семьи; с женой Барсуков не состоит в зарегистрированном официальном браке; сын жены от первого брака Барсуковым не усыновлен.

Правомерен ли отказ бухгалтерии? Кому и в каком размере компенсируются расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно? Можно ли суммировать указанные выплаты за период более чем два года? Предоставляются ли указанные компенсации лицам, работающим в других организациях по совместительству?

65. В государственную инспекцию труда поступило заявление от лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, содержащее следующие вопросы:

— какими нормативными правовыми актами устанавливаются гарантии и компенсации таким работникам?

— кем утверждается перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера?

— имеются ли какие-либо особенности в заключении трудового договора в указанных выше местностях?

— какой порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения соответствующих гарантий и компенсаций?

— кем и в каком порядке определяются районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате?

— кому и в каком порядке предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы?

— кому и в каком порядке устанавливается сокращенная рабочая неделя?

— кому и какой продолжительности устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск?

Дайте письменный ответ от имени правовой инспекции труда.

66. В связи с реорганизацией работ на шахте «Воркутинская» электрику Дорохову, работавшему на подземной работе в шахте, было предложено перейти на работу в электромастерскую, находящуюся на поверхности шахты, для выполнения работ по своей специальности. Дорохов, не возражая в принципе против такого перемещения, поставил перед работодателем условие о сохранении за ним льгот, предусмотренных трудовым законодательством. Директор шахты ответил ему, что он постарается по возможности учесть пожелания Дорохова, в случае несогласия он будет уволен по сокращению.

Каковы юридические последствия такой договоренности? Правомерна ли такая договоренность?

67. В связи с сокращением работ в организации «Северное сияние» подлежат увольнению по сокращению штата: бухгалтер Володина, электрослесарь Черников и медицинская сестра Пересыпкина.

Какие гарантии установлены работникам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности штата работников?

68. При предоставлении очередного отпуска механику Правдик было установлено, что он имеет право на несколько отпусков: за вредные условия труда — 12 календарных дней; за ненормированный рабочий день — 12 календарных; за длительный стаж работы — 6; как донор — 18. В течение года он шесть месяцев работал в районах Крайнего Севера и шесть месяцев в приравненных к ним местностях. В течение двух последних лет Правдик отпуском не пользовался.

Определите продолжительность ежегодного отпуска Правдика? Каков порядок суммирования отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях? Можно ли неиспользованную часть отпуска присоединять к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год? Какие дополнительные отпуска установлены таким работником?

69. Жители г. Воронежа Колосков и Симаков изъявили желание поработать в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В связи с этим их интересовали следующие вопросы:

— какие гарантии и компенсации в связи с переездом в эти местности им полагаются?

— кто относится к членам семьи, на которых выплачивается единовременное пособие?

— как им будет оплачиваться стоимость проезда, если они будут добираться к месту работы на личном транспорте?

— кем будет производиться оплата стоимости проезда и провоза багажа членов семьи, которые предполагают приехать к ним на следующий год?

— будет ли им оплачен проезд к новому месту жительства в случае расторжения с ними трудового договора за нарушение трудовой дисциплины?

— будет ли оплачен проезд членам их семьи в том случае, если они расторгнут брак со своими женами?

— устанавливаются ли какие-либо дополнительные гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения и жилищных условий?

Дайте письменный ответ Колоскову и Симакову.

70. В обком профсоюза работников автомобильного транспорта поступило заявление от работников автобазы № 2, в котором они просили ответить на следующие вопросы:

— какими нормативными правовыми актами должен руководствоваться директор автобазы при регулировании режима их труда и отдыха?

— каким образом должны разрабатываться графики движения автомобилей?

— за какой учетный период может устанавливаться для них суммированный учет рабочего времени?

— какая продолжительность ежедневной работы (смены) должна быть при суммированном учете рабочего времени?

— кому может устанавливаться рабочий день с разделением смены на две части?

— может ли водителям устанавливаться ненормированный рабочий день?

— какие периоды времени включаются в состав рабочего времени?

— кому и какой продолжительности предусмотрены остановки для кратковременного отдыха?

— как засчитываются водителям время охраны груза и автомобиля и время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем?

— какие перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются водителям?

Дайте письменный ответ от имени обкома профсоюза.

71. В правилах внутреннего трудового распорядка автоколонны № 4 зафиксированы следующие положения: 1) присвоение водителю 1-го и 2-го класса осуществляется в том случае, если он за последние три года работы не нарушал правил дорожного движения; 2) запрещается принимать женщин на работу по вождению грузовых автомобилей грузоподъемностью свыше 2,5 т и водителями пассажирских такси; 3) водители, впервые поступающие работать на автобусах и таксомоторах, обязаны пройти предварительную подготовку и стажировку в автоколонне; 4) на работу водителями принимаются лица, достигшие возраста 20 и более лет, но не старше 60 лет; 5) все поступающие на работу водителями обязаны пройти предварительный медицинский осмотр.

Соответствуют ли указанные положения действующему законодательству?

72. Приказом капитана сухогрузного корабля «Неман» установлено, что члены экипажа должны привлекаться к выполнению работ, не входящих в их прямые обязанности (погрузочно-разгрузочные работы, очистка и мойка трюмов, укрепление и раскрепление грузов и др.); в свободное от вахт (работ) время они также должны выполнять обязанности за не достающих по штату и больных работников. Члены экипажа также могут привлекаться сверх установленного рабочего времени к аварийным и авральным работам. Однако матросы Сяглов и Челищев отказались выполнять указанный приказ. Приказом капитана им были объявлены дисциплинарные взыскания, а по прибытии в порт они были списаны на берег.

Какими нормативными правовыми актами регулируется труд работников плавающего состава судов морского флота? Каковы особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха таких работников? Правомерны ли действия капитана? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратились Сяглов и Челищев?

73. Правилами внутреннего трудового распорядка на речном судне смешанного типа «река—море» предусмотрены следующие условия: для всех членов судового экипажа установлен суммированный учет рабочего времени на весь период навигации; продолжительность вахт для несущих вахту в течение суток — 00.00—24.00, для остальных членов — 06.00—18.00; рабочее время радиста, повара

и боцмана определяется работодателем; членам подменного экипажа, присутствующим на судне более трех вахт, время на борту засчитывается в размере не менее 50 %; ежедневная общая продолжительность работы вместе с перерывом для отдыха и питания не должна превышать 12 ч в течение всего навигационного периода; продолжительность перерыва между вахтами не должна быть более 12 ч; переработанное рабочее время компенсируется предоставлением дополнительных выходных дней в межнавигационный период по истечении одного года.

Соответствуют ли указанные условия правил внутреннего трудового распорядка действующему законодательству? Каковы особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов речного флота?

74. Судовладельцем рыболовного траулера «Касатка» в правилах внутреннего трудового распорядка, в соответствии с Положением о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов речного флота, зафиксированы следующие положения: установлена 6-дневная рабочая неделя; для работников, непосредственно занятых на зачистке трюмов, и в возрасте от 17 до 18 лет ежедневная продолжительность рабочего времени составляет 7 ч; общая продолжительность ежедневной работы не должна превышать 12 ч; членам судовых экипажей работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, включая работу в выходные и праздничные дни, оплачивается в повышенном размере.

Соответствуют ли указанные положения действующему законодательству?

75. В правилах внутреннего трудового распорядка организации «Полет» имеются следующие положения: максимальная продолжительность ежедневной (сменной) работы членов экипажей не должна превышать 12 часов; полетное время определяется с момента взлета и до посадки; в полетное время не засчитывается время предполетной подготовки, послеполетные работы, стоянки в промежуточных аэропортах; время предполетного и послеполетного отдыха должно составлять не менее 30 часов; сверхурочная работа не должна превышать для каждого члена экипажа 10 ч в месяц и 120 ч в год; ежегодный отпуск предоставляется частями два раза в год.

Соответствуют ли указанные положения действующему законодательству? Какими нормативными правовыми актами регулируются особенности труда работников воздушных судов гражданской авиации?

76. По вине машинистов электровозов Геращенко и Хатунцева, а также диспетчера станции Поворино Щербининой произошла авария на железной дороге. Начальником отделения дороги машинисты вначале были отстранены от работы, затем лишены свидетельств на управление на срок до трех месяцев, а через месяц уволены за совершение грубого нарушения дисциплины. Диспетчер Щербинина переведена на работу проводником.

Правомерны ли увольнения и перевод? Какими нормативными правовыми актами необходимо руководствоваться при наложении дисциплинарных взысканий на работников железнодорожного транспорта? Какова процедура наложения дисциплинарных взысканий на таких работников? Где рассматриваются трудовые споры работников железнодорожного транспорта? Как следует поступить суду, куда с исками о восстановлении на работе и признании незаконности перевода обратились машинисты и диспетчер?

77. Машинист Шугаев, работающий на локомотиве, обеспечивающем перевозку пассажиров, за проезд на запрещающий сигнал переведен приказом начальника дороги на работу машинистом маневрового локомотива. Считая приказ незаконным, он обратился в КТС с заявлением, в котором просил признать его перевод неправильным.

Как следует поступить КТС? Какие дисциплинарные взыскания и в каком порядке могут налагаться на работников железнодорожного транспорта? Какова процедура перевода на другую работу лиц, связанную с обеспечением безопасности движения поездов и маневровой работы?

78. Сиротина, имеющая троих детей и мужа-алкоголика, работала проводницей вагона. Чтобы материально поддержать семью, она иногда занималась провозом пассажиров, не имеющих билета. При очередной проверке контролерами такой факт был установлен. Приказом начальника дороги она уволена.

Правомерно ли увольнение Сиротиной?

79. Во время несения вахты штурвалный Марычев, боцман Мулюкин и матрос Овчаренко были застигнуты старшим помощником танкера «Витязь» за распитием спиртных напитков. Корабль в это время находился в водах Атлантического океана. По прибытии в порт приписки через три месяца все трое приказом судовладельца уволены с работы.

Правомерно ли увольнение указанных работников морского флота? Какие дисциплинарные взыскания и кем могут налагаться на таких работников? Каков порядок наложения и обжалования дис-

циплинарных взысканий, налагаемых на работников морского флота? Может ли вышестоящий руководитель усиливать или смягчать дисциплинарное наказание? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратились уволенные?

80. По вине капитана рыбопромыслового судна «Находка» Анисимова, штурманского Бобровских и вахтенного Бударина 20 мая произошло столкновение с траулером «Камчатка». Судно прибыло в порт приписки 25 октября. Приказом начальника порта от 20 ноября все трое уволены с работы за грубое нарушение дисциплины, угрожающее безопасности мореплавания.

Правомерно ли увольнение указанных работников рыбопромыслового флота? Какие дисциплинарные взыскания и в каком порядке налагаются на указанных работников? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратились Анисимов, Бобровских и Бударин?

81. Комарова, одна воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет, работала в гимназии в должности преподавателя физики. В марте этого года вышла замуж, а 15 июля, по окончании учебного года, была уволена в связи с сокращением педагогической нагрузки. На возражения Комаровой о том, что она одинокая мать и ее нельзя увольнять, директор гимназии заявил, что поскольку она вышла замуж, то на нее это правило не распространяется.

Правомерно ли увольнение Комаровой? Какие гарантии установлены для женщин, имеющих детей, при расторжении трудового договора? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Комарова?

82. При поступлении Балбесова на работу на должность преподавателя в высшее учебное заведение в отделе кадров его попросили представить, помимо трудовой книжки, следующие документы: диплом о соответствующем образовании; медицинскую справку о том, что он не имеет психиатрических противопоказаний для осуществления педагогической деятельности; документ о том, что ему приговором суда не запрещено заниматься педагогической деятельностью; справку о том, что он не участвует в деятельности экстремистских организаций.

Правомерны ли требования отдела кадров вуза? Каков порядок приема на работу, связанную с педагогической деятельностью? Какие правовые нормативные акты регулируют право на занятие педагогической деятельностью?

83. Астафьев избран ученым советом факультета на должность доцента кафедры. Совет рекомендовал ректору заключить с ним трудовой договор на срок до 5 лет. Однако ректор заключил трудовой договор только на один год. Астафьев трудовой договор подписал, но обжаловал действия ректора в КТС.

Правомерны ли действия ректора? Каков порядок заключения трудового договора с работниками учреждений высшего профессионального образования? Какова процедура избрания по конкурсу? Какими нормативными правовыми актами регулируются процедуры избрания на должность заведующего кафедрой, декана и ректора высшего учебного заведения? Как следует поступить КТС?

84. Приказом ректора высшего учебного заведения для технического персонала установлена 5-дневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем, а для профессорско-преподавательского состава — 6-дневная рабочая неделя с 6-часовым рабочим днем, из них три часа каждый день они должны были находиться на рабочем месте, а три часа, заниматься научной деятельностью в библиотеке. Не согласившись с таким приказом, доценты Свистова и Канарейкина обратились с заявлением в КТС. В нем они указали, что в течение 15 лет ходили на работу только в дни занятий и ректор не имел права заставить их находиться шесть часов на рабочем месте. Им также было непонятно, почему у технических работников 5-дневная рабочая неделя, а у них 6-дневная. В течение года технические работники получают больше выходных дней, чем профессорско-преподавательский состав. Они просили КТС признать действия ректора неправомерными.

Как следует поступить КТС? Правомерны ли действия ректора? Каков порядок установления продолжительности рабочего времени педагогическим работникам и установления режима труда в высших учебных заведениях? Обязан ли профессорско-преподавательский состав находиться на работе 36 часов в неделю?

85. Голева работает доцентом в высшем учебном заведении, находящемся в Магадане. Уходя в ежегодный отпуск, она узнала, что ей не предоставлен дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера. Считая действия работодателя неправомерными, она обратилась с заявлением в КТС.

Какой продолжительности устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам и кем устанавливается его продолжительность? Имеют ли право педагогические работники на дополнительные оплачиваемые отпуска? Как следует поступить КТС?

86. Шеховцова работала преподавателем вуза. Приказом ректора ей был изменен объем педагогической нагрузки на новый учебный год, а затем, в связи с возражением против сокращения нагрузки, она была уволена по сокращению должности. Уменьшение нагрузки Шеховцовой было обусловлено принятием на работу преподавателем той же дисциплины Цыганок, с передачей ей части педагогической нагрузки.

Законны ли изменение учебной нагрузки Шеховцовой и ее увольнение? Изменилась бы ситуация в том случае, если уменьшение учебной нагрузки было обусловлено изменением учебного плана, сокращением численности студентов? Как следует поступить суду?

87. Сараева, работавшая учителем физической культуры муниципального образовательного учреждения, приказом директора от 7 октября была уволена по собственному желанию. Поводом для увольнения послужило то, что 4 октября, накануне Дня знаний, она отпустила учеников с занятий раньше. По дороге домой ученики устроили драку, в результате которой учащемуся Бессонову были нанесены легкие телесные повреждения. Приказ об увольнении был издан в течение 10 минут после того как Сараева написала заявление об увольнении по собственному желанию. Считая увольнение неправильным, Сараева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правмерно ли увольнение Сараевой? Как вы понимаете положение ст. 80 ТК о том, что по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении? Как следует поступить суду?

88. Доцент Мачнев, занятый строительством дачи, во время летней экзаменационной сессии привлекал к строительству студентов, которые должны были сдавать ему зачет. Приказом ректора от 15 июня за такие действия Мачневу был объявлен выговор. Осенью ситуация повторилась и приказом ректора Мачнев был уволен с работы за повторное в течение года грубое нарушение устава университета. Не согласившись с приказом, Мачнев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что он никого не заставлял работать на строительстве дачи, студенты сами, узнав о его трудностях, решили ему помочь. Зачет и экзамен они сдавали на общих основаниях.

Правмерно ли увольнение Мачнева? Каков порядок увольнения по данному основанию педагогических работников? Как следует поступить суду?

89. Старший преподаватель физкультуры Баранов, в целях воспитания студентов, пропускающих занятия, заставлял их в течение занятия пробегать 3 км, 50 раз отжиматься на руках, а после этого принимать холодный душ. Когда об этих фактах стало известно ректору, то он своим приказом уволил Баранова за применение к студентам методов воспитания, связанных с физическим и психическим насильем над личностью.

Правомерно ли увольнение Баранова? Что понимается в действующем законодательстве и судебной практике под методами воспитания, связанными с физическим или психическим насильем над личностью? Каков порядок увольнения по данному основанию? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Баранов?

90. Холопов, работавший в университете старшим преподавателем, был уволен с работы за совершение аморального проступка, не совместимого с работой преподавателя, который выразился в том, что он называл студентов на семинарских занятиях «уродами», «дураками», «дебилами» и т.д. Холопов, полагая, что его увольнение произведено с нарушением требований законодательства, обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Он не отрицал указанных в приказе об увольнении фактов, однако считал свои действия правомерными, поскольку они были вызваны слабой подготовкой студентов и их вызывающим неправомерным поведением на семинарских занятиях.

Что в действующем законодательстве понимается под аморальным проступком? Какова процедура увольнения по данному основанию? Как следует поступить суду?

91. Доцент Бугаев отмечал день рождения дочери. Выпив лишнего, он, провожая гостей, нецензурно выражался, оскорблял соседей, называя их «гадами» и «пресмыкающимися». Об этом факте стало известно ректору вуза. Приказом ректора доцент Бугаев был уволен за совершение аморального проступка.

Правомерно ли увольнение Бугаева? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Бугаев?

92. Профессор Ярыгин любил отдыхать на природе в кругу молоденьких студенток. 8 мая он пригласил к себе на дачу студентку дневного отделения юридического факультета Боеву. Они хорошо провели время на даче. 10 мая об этом факте стало известно ректору от родителей студентки. Приказом ректора профессор Ярыгин уволен за совершение аморального проступка.

Правомерно ли увольнение Ярыгина?

93. Учитель математики Ряжских уволен с работы за совершение аморального проступка. Основанием к увольнению послужил факт распития спиртных напитков в День учителя с учениками. Ряжских обратился в суд с иском о восстановлении на работе, в котором он указал, что увольнение произведено за единичный проступок, который имел место в нерабочее время без нарушения распорядка.

Правомерно ли увольнение Ряжских?

94. Грачева была принята на работу старшим преподавателем кафедры иностранных языков аграрной академии с 24 октября прошлого года сроком на один год. Приказом ректора академии в связи с истечением срока трудового договора она уволена, поскольку на должность, которую она занимала, конкурс не объявлялся. Не согласившись с увольнением, Грачева обратилась в суд с иском о заключении трудового договора.

Правомерны ли требования Грачевой? Дайте правовую оценку действий ректора.

95. Атаманова работала преподавателем медучилища. Трудовой договор с ней был прекращен за совершение аморального проступка, выразившегося в распространении среди учащихся клеветнических сведений о работниках училища.

Правомерно ли увольнение Атамановой?

96. Бакотина, воспитатель детского сада, днем, во время отдыха детей, в комнате для игр детей вступила в интимные отношения со своим сожителем Холодовым. Некоторые дети в это время не спали и увидели все происходящее, о чем вечером рассказали своим родителям. Бакотина была уволена с работы за совершение аморального проступка.

Правомерно ли увольнение Бакотиной?

97. Приказом ректора заведующая кафедрой Птенцова освобождена от занимаемой должности в связи с систематическим нарушением этики поведения, созданием невозможной для совместной работы обстановки, оскорблением своих подчиненных. Однако она продолжала работать в институте доцентом на той же кафедре. Считая действия ректора не совсем правильными, коллектив кафедры обратился за разъяснением в государственную инспекцию труда.

Каков порядок увольнения работников за совершение аморального проступка? Какие проступки являются основанием для увольнения по данному основанию? Дайте разъяснение от имени инспектора труда.

98. Зорников был назначен МИД РФ генеральным консулом в г. Гамбург на 3 года. Спустя 8 месяцев после начала работы он без каких-либо объяснений был отозван на Родину. Считая свой отзыв незаконным, Зорников обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании морального вреда. В исковом заявлении он указал, что причиной такого решения МИД послужило то обстоятельство, что он был рекомендован на должность генерального консула опальным министром иностранных дел, в секретариате которого раньше работал.

Какими нормативными правовыми актами регулируется труд работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей? Каков порядок заключения трудового договора с такими лицами? Какие юридические гарантии установлены работникам, направляемым для работы за границей в представительствах? Какими нормативными правовыми актами определяются условия их труда? Какие гарантии и компенсации установлены работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей? Какие дополнительные основания прекращения трудового договора установлены Трудовым кодексом для работников в представительствах Российской Федерации за границей? Как следует поступить суду?

99. В связи с болезнью звонаря Рогова распоряжением отца Никодима его обязанности были возложены на старосту церкви Малыхина. Однако последний заявил, что он не сможет выполнять обязанности звонаря в связи с отсутствием у него музыкального слуха. Распоряжением отца Никодима он был отстранен от выполнения обязанностей старосты церкви, а на его место назначен Казанин. Малыхин обжаловал действия отца Никодима в суде.

Правомерны ли действия отца Никодима? Каковы особенности правового регулирования труда в религиозных организациях?

100. В суд с иском о восстановлении на работе в качестве солистки церкви обратилась Анина. В исковом заявлении она указала, что в течение 20 лет пела в церковном хоре, но в последнее время у нее наблюдались определенные недостатки в пении, в связи с чем она была отстранена руководителем хора от исполнения своих обязанностей.

Правомерны ли требования Аниной?

101. Воронина принята на работу дворником в Никольскую церковь на три года. Отработав один год, она представила отцу Захарии

медицинскую справку о предоставлении ей отпуска по беременности и родам. Отец Захарий обратился в юридическую консультацию и попросил дать ему разъяснение на следующие вопросы.

— должен ли он предоставить отпуск Ворониной?

— кто должен оплачивать ей отпуск?

— как ему следует поступить в том случае, если ей медицинским заключением будет рекомендована более легкая работа?

— может ли он перевести ее в киоск, где продаются предметы церковного культа?

Дайте ответ отцу Захарию.

102. Астанкова принята на работу продавцом церковных культовых предметов в киоск, принадлежащий Покровской церкви. В ходе проверки ее работы была обнаружена крупная недостача денег. Настоятель церкви предложил Астанковой заключить договор о полной материальной ответственности, но она отказалась его заключать. В связи с этим трудовой договор с ней был расторгнут по сокращению штата. Не согласившись с увольнением, Астанкова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В нем она указала, что ее уволили незаконно, поскольку на момент увольнения она была беременна и представила соответствующую медицинскую справку.

Каков порядок заключения договора о полной материальной ответственности в религиозных организациях? Как быть в том случае, если необходимость в заключении такого договора возникает с работником, уже принятым на работу? Как следует поступить суду?

103. В юридическую консультацию обратились работники войсковой части со следующими вопросами:

— какими нормативными правовыми актами регулируется труд работников, заключивших трудовой договор о работе в войсковых частях?

— в каком нормативном правовом акте дается перечень замещаемых гражданским персоналом должностей в Вооруженных Силах РФ?

— устанавливаются ли таким работникам какие-либо социальные надбавки и компенсации?

— каким образом возмещаются расходы при направлении гражданского персонала для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, за подвижный и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути?

— каков порядок направления в командировки в места боевых действий?

— в соответствии с каким законодательством регулируется труд лиц, находящихся на территории других государств?

— какова процедура расторжения трудового договора при перемещении воинских частей?

— какими нормативными правовыми актами регулируется труд лиц, проходящих альтернативную службу?

Дайте письменный ответ от имени юридической консультации облсовпрофа.

104. Правилами внутреннего трудового распорядка поликлиники установлена следующая продолжительность рабочей недели: для врачей, среднего и младшего медицинского персонала — 36 ч; для врачей-статистиков, регистратора архива — 40 ч; врачей-стоматологов — 33 ч; врачей, среднего и младшего медицинского персонала, работающих с больными туберкулезом и СПИДом, — 3 ч.

Соответствуют ли условия правил внутреннего трудового распорядка действующему трудовому законодательству? Какими нормативными правовыми актами регулируются особенности труда медицинских работников? Кому и в каком порядке в медицинских организациях разрешается совмещение, замещение и внутреннее совместительство? Кому и какой продолжительности предоставляется дополнительный отпуск в учреждениях здравоохранения?

105. Комова работала руководителем ансамбля песни и танца в доме культуры им. Горького. В связи с истечением срока трудового договора она приказом директора уволена. Считая, что ее уволили незаконно, Комова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Какими нормативными правовыми актами регулируются особенности труда творческих работников театров, театральных и концертных организаций? Какова процедура заключения трудового договора с такими работниками? Каков порядок расторжения срочного трудового договора с творческими работниками? Как следует поступить суду?

106. Ушаков, член старательской артели, работал в качестве машиниста бульдозера. Постановлением правления он был исключен из членов артели по собственному желанию. Будучи несогласным с решением правления, он предъявил иск о восстановлении в членах

артели и оплате вынужденного прогула. При этом он утверждал, что был исключен из членов артели вопреки желанию, в результате сложившихся ненормальных отношений с председателем артели.

Подлежит ли оплате вынужденный прогул Ушакова при его восстановлении на работе? Какими нормами должен руководствоваться суд при решении данного спора?

Вопросы для самоконтроля

1. Какие дополнительные юридические гарантии установлены для беременных женщин и лиц, воспитывающих детей без матери?
2. Каковы особенности правового регулирования труда лиц в возрасте до 18 лет?
3. Каков порядок заключения и расторжения трудового договора с руководителем организации?
4. Кому и в каких случаях разрешается внутреннее совместительство?
5. Каковы особенности расторжения трудового договора с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев, либо занятых на сезонных работах?
6. Какие ограничения установлены при заключении трудового договора на работы, выполняемые вахтовым методом?
7. Каким образом изменяются существенные условия трудового договора у лиц, работающих у работодателей — физических лиц?
8. Кто считается надомником?
9. Каков порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?
10. Какими нормативными актами регулируется порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работников транспорта?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О равном обращении и равных возможностях для трудящихся с семейными обязанностями : конвенция МОТ № 156 (1981 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда : конвенция МОТ № 182 (1999 г.) // СЗ РФ. — 2004. — № 20. — Ст. 1924.

Об образовании : ФЗ от 10 июля 1992 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 150; 2008. — № 52. — Ст. 6241.

О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : ФЗ от 19 февраля 1993 г. // ВВС РФ. — 1993. — № 16. — Ст. 551; 2004. — № 35. — Ст. 3667.

О высшем и послевузовском профессиональном образовании : ФЗ от 22 августа 1996 г. // СЗ РФ. — 1996. — № 35. — Ст. 4135; 2008. — № 52. — Ст. 6241.

О крестьянском (фермерском) хозяйстве : ФЗ от 11 июня 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 24. — Ст. 2249; 2008. — № 20. — Ст. 2251.

Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей : постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам секретариата ВЦСПС // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1984. — № 9.

О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий : постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. // СЗ РФ. — 2000. — № 13. — Ст. 1373.

О порядке предоставления отпусков работникам, усыновившим детей : постановление Правительства РФ от 11 октября 2001 г. // СЗ РФ. — 2001. — № 43. — Ст. 4101.

Об утверждении Правил предоставления гарантий и компенсаций работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей : постановление Правительства РФ от 20 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 52. — Ст. 5220.

О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений : постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 14. — Ст. 1289.

Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры : постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. // СЗ РФ. — 2003. — № 15. — Ст. 1368.

О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета : постановление Правительства РФ от 3 февраля 2005 г. // СЗ РФ. — 2005. — № 6. — Ст. 463.

О порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений : приказ Минобразования РФ от 26 июля 2000 г. // БНА РФ. — 2000. — № 32.

О порядке получения квалификационных категорий специалистами, работающими в системе здравоохранения Российской Федерации : приказ Министерства здравоохранения РФ от 9 августа 2001 г. // БНА РФ. — 2001. — № 12.

О порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации : приказ Минобразования РФ от 26 ноября 2002 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 2.

О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года : приказ Минобразования РФ от 7 декабря 2002 г. // БНА РФ. — 2002. — № 33.

Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения вооруженных сил Российской Федерации : приказ министра обороны РФ от 16 мая 2003 г. // БНА РФ. — 2003. — № 7.

Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта : приказ Минтранспорта РФ от 16 мая 2003 г. // БМТ РФ. — 2003. — № 10.

Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы : приказ Федеральной службы России по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды от 30 декабря 2003 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 4.

Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации : приказ Минтранспорта РФ от 30 января 2004 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 4.

Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов : приказ Министерства путей сообщения РФ от 5 марта 2004 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 12.

Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей : приказ Минтранспорта РФ от 20 августа 2004 г. // БМТ РФ. — 2004. — № 11.

Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений : приказ Минобрнауки России от 26 марта 2006 г. // БТСЗ РФ. — 2006. — № 9.

Специальная литература

Дмитриева И. К. Трудовой договор научно-педагогических работников / И. К. Дмитриева. — М., 1991.

Колосовский А. В. Особенности приема и увольнения руководителя организации / А. В. Колосовский // ТП. — 2008. — № 3.

Кривой В. И. Вахтовый метод : правовые вопросы / В. И. Кривой. — М., 1989.

Минкина Н. И. Новеллы в законодательстве о труде иностранных граждан в России / Н. И. Минкина // ТП. — 2003. — № 5.

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

Петров А. Е. Трудовые договоры с отдельными категориями работников (главы 49—52 ТК РФ) / А. Е. Петров // Вопросы трудового права. — 2009. — № 10.

Репринцев Д. Д. Особенности заключения трудового договора с преподавателями вузов / Д. Д. Репринцев // ТП. — 2003. — № 9.

Черняева Д. В. Регулирование труда работников религиозных организаций в Российской Федерации : проблемы решенные и нерешенные / Д. В. Черняева // ТП. — 2003. — № 5/6.

Шептулина Н. Н. Проблемы совершенствования законодательства о труде женщин / Н. Н. Шептулина // ТП. — 2008. — № 1.

Т е м а 19
ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ
И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

ПЛАН

1. Понятие, правовые средства, способы и формы защиты трудовых прав и законных интересов работников.
2. Понятие и виды государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Федеральная инспекция труда: принципы деятельности, выполняемые задачи, полномочия.
4. Государственный инспектор труда: права, обязанности, ответственность.
5. Специализированные федеральные надзорные органы.
6. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
7. Самозащита работниками трудовых прав.

Методические указания

В соответствии со ст. 1 ТК РФ одной из важнейших целей трудового законодательства является защита прав и интересов работников и работодателей.

Защита трудовых прав работников в науке трудового права понимается в широком и узком смысле.

Защита трудовых прав работников в широком смысле — реализация защитной функции трудового права.

Защита в узком смысле — совокупность правовых средств и способов, направленных на обеспечение трудовых прав работников, защиту их от нарушений, включая восстановление нарушенных трудовых прав, привлечение работодателей и их правомочных представителей к ответственности за нарушение трудового законодательства.

Рассматривая первый вопрос, студенту необходимо разобраться с такими правовыми понятиями, как: «правовые средства», «правовые способы», «правовые формы». При этом необходимо иметь в виду, что применительно к указанным правовым понятиям в общей теории права и в трудовом праве имеются различные точки зрения. В связи с этим желательно сформулировать свое отношение к данным понятиям.

К основным способам защиты трудовых прав и свобод ТК относит: 1) самозащиту работниками трудовых прав; 2) защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; 3) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 4) судебную защиту.

Способы защиты трудовых прав работников можно условно разделить на индивидуальные (когда они направлены на обеспечение прав отдельного работника) и коллективные (когда защищаются права и законные интересы групп работников). К коллективным способам защиты трудовых прав работников следует отнести объявление забастовки.

Государственный надзор и контроль представляют собой деятельность полномочных государственных органов, направленную на проверку соответствия трудовому законодательству действий работодателей по установлению условий труда и применению норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права коллективных договоров, соглашений, предотвращение и выявление нарушений, привлечение к ответственности виновных в нарушениях работодателей и их правомочных представителей. Данный способ защиты занимает особое место среди других способов, так как при его осуществлении используется сила государственного принуждения в отношении работодателей.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ к органам, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, относятся: а) федеральная инспекция труда; б) федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности; в) органы исполнительной власти субъектов РФ; г) органы местного самоуправления; д) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры. Эти органы осуществляют свои полномочия в сфе-

ре надзора и контроля в порядке и на условиях, определяемых ФЗ и законами субъектов РФ.

Изучающему необходимо разобраться с содержанием надзора и контроля, имея в виду, что термины «надзор» и «контроль» употребляются в трудовом законодательстве в единстве, однако между деятельностью органов надзора и контроля имеется существенная разница. Она проявляется в компетенции, функциях, методах выявления правонарушений и способах реагирования на них.

Надзор осуществляется специально уполномоченными государственными органами, которые в случае обнаружения со стороны работодателя (их правомочных представителей) нарушения законодательства вправе применять властные полномочия (налагать административный штраф, привлекать к уголовной ответственности).

Государственный контроль осуществляется при проведении проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Следует разобраться с ролью и значением предупредительного, предварительного, текущего и последующего надзора и контроля.

Особое место среди органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, занимает Федеральная инспекция труда. Студенту необходимо усвоить принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда, закрепленные в ст. 355 ТК РФ, основные права и обязанности государственных инспекторов труда, которые зафиксированы в ст. 357—358 ТК РФ. Следует обратить внимание на порядок инспектирования организаций должностными лицами и органами Федеральной инспекции труда, который регламентируется правовыми нормами, находящимися в ст. 360 ТК РФ.

Необходимо тщательно рассмотреть вопрос об ответственности руководителей и других должностных лиц организации за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Для этого необходимо ознакомиться с содержанием ст. 5.27—5.34 и др. КоАП РФ и ст. 145, 215—219, 263, 269 УК РФ и др.

Студенту важно усвоить, что наряду с органами Федеральной инспекции труда, в отдельных отраслях экономики и на некоторых объектах промышленности надзор и контроль осуществляются специально уполномоченными органами. К ним относятся: Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору;

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Следует разобраться с функциями, которые выполняют эти службы, формами их взаимодействия с Федеральной инспекцией труда.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами является одним из основных способов защиты трудовых прав работников. В связи с этим изучающему рекомендуется детально проанализировать содержание ст. 370 ТК РФ, закрепляющей право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Следует уяснить, что органами, имеющими право осуществлять профсоюзный контроль, являются выборные профсоюзные органы, их представители (руководители профорганов), а также создаваемые профсоюзами правовые и технические инспекции труда. Эти инспекции создаются общероссийскими профсоюзами и их объединениями, межрегиональными и территориальными объединениями (ассоциациями) организаций профсоюзов. Правовая инспекция труда контролирует соблюдение трудового законодательства, а техническая — соблюдение норм охраны труда.

Самозащита — новый для трудового законодательства способ защиты трудовых прав работников. Она предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

К формам самозащиты относятся: 1) отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором; 2) отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью; 3) отказ от выполнения работы в других случаях, предусмотренных ТК или иными ФЗ; 4) обращение работника с заявлением в КТС или суд для разрешения индивидуального трудового спора; 5) обращение за помощью в выборный профсоюзный орган; 6) обращение в органы Федеральной инспекции труда.

При рассмотрении последнего вопроса необходимо иметь в виду, что действующее законодательство не регламентирует общий порядок использования права на самозащиту, однако применительно к отдельным видам самозащиты оно предусматривает определенные процедуры. Так, процедура приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы регламентируется ст. 142 ТК РФ.

Самозащита трудовых прав осуществляется работником свободно. Руководитель организации, иные должностные лица не могут принуждать работника к выполнению работы, оказывать на него психологическое давление.

Задачи

1. В юридическую консультацию за разъяснением о порядке проведения проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обратился руководитель организации Карасалихов. Его интересовали следующие вопросы.

— в чем разница между государственным надзором и контролем?
— какие органы могут осуществлять государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства?

— какими нормативными правовыми актам определяются полномочия органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства?

— сколько раз в течение календарного года и какие органы могут осуществлять государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства?

— какие правовые средства реагирования в отношении работодателя такие органы могут осуществлять?

Дайте письменные ответы от имени юридической консультации.

2. При проверке соблюдения трудового законодательства в организации «Бастион» государственным инспектором труда было установлено следующее: кладовщиком работает ранее судимый Кольцов; помощником газосварщика — несовершеннолетний Ушаков; лифтеры Дымова и Спичкина, имеющие несовершеннолетних детей, работают в ночное время. По результатам проверки инспектор труда внес работодателю представление о нарушении им действующего трудового законодательства. Работодатель попросил инспектора труда дать ему письменное разъяснение, в котором необходимо указать, в чем он видит нарушения, так как указанные выше работники никаких претензий к нему не имеют.

Дайте письменное разъяснение от имени государственного инспектора труда.

3. Инженеру Кривенко в течение двух месяцев не выплачивалась заработная плата со ссылкой на финансовые затруднения, возникшие для работодателя. Считая, что с ним поступают незаконно, он

обратился с заявлением в Федеральную инспекцию труда, в котором просил обязать работодателя выплатить ему заработную плату. Однако в принятии заявления ему было отказано и рекомендовано обратиться в суд.

Правомерны ли действия Федеральной инспекции труда? Какие основные задачи выполняет Федеральная инспекция труда? Какими полномочиями в сфере осуществления надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства обладает инспекция труда?

4. Маракушин и Тимошенко, работающие в организации «Сигма» менеджерами по продажам, приказом работодателя отстранены от работы в связи с недобросовестным отношением к своим трудовым обязанностям. Считая приказ работодателя незаконным, они обратились с заявлением в Федеральную инспекцию труда.

Как следует поступить Федеральной инспекции труда? Какими основными правами обладает государственный инспектор труда?

5. В целях проверки соблюдения трудового законодательства в организации «Воронежэнерго» государственный инспектор труда направил работодателю письмо, в котором просил предоставить необходимую информацию. Однако получил отрицательный ответ, в котором сообщалось, что в организации нет возможности на безвозмездной основе собрать необходимые документы.

Какие средства реагирования может применить государственный инспектор труда в данном случае к работодателю?

6. В ходе проверки соблюдения законодательства об охране труда в организации «Стройтехника» государственным инспектором труда было установлено, что значительная часть работников организации в течение 6 месяцев не проходила инструктаж по правилам техники безопасности. В связи с этим инспектор труда принял решение об отстранении от работы работников, не прошедших инструктаж. Однако работодатель отказался исполнить требование инспектора, заявив, что он не вправе это делать.

Кто прав в возникшем споре?

7. Государственный инспектор труда в целях устранения нарушений законодательства об охране труда в организации «Михайловский рудник» выдал предписание, в котором были зафиксированы следующие предложения: 1) отстранить от работы главного инженера карьера; 2) остановить работу обогатительного цеха; 3) запретить работу двух экскаваторов; 4) уволить с работы начальника отдела охраны труда.

Правомерны ли требования государственного инспектора труда?

8. Государственный инспектор труда Брагин разгласил, во время распития спиртных напитков, ставшую известной ему в ходе проверки коммерческую тайну. Об этом факте стало известно руководителю Федеральной инспекции труда субъекта Российской Федерации. Своим приказом он уволил Брагина по соответствующему основанию (разглашение охраняемой законом коммерческой тайны). Считая приказ незаконным, Брагин обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Как следует поступить суду? Какие обязанности возложены на государственного инспектора труда? Какой порядок привлечения к ответственности государственных инспекторов труда?

9. В целях осуществления общественного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обком профсоюза работников малого и среднего бизнеса принял решение о создании общественных «правовых» и «технических» инспекций труда, и, кроме того, назначить своих общественных уполномоченных лиц по охране труда во всех организациях, относящихся к малому и среднему бизнесу. Их правовой статус определялся соответствующими положениями.

Правомерно ли поступил обком профсоюза работников малого и среднего бизнеса? Какими правами обладают профсоюзы на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства?

10. В организации «Магма» имеется две профсоюзных организации и представительный орган работников. При разработке инструкции по охране труда для работников организации возник вопрос с учетом мнения такого органа, представляющего работников, работодатель должен принимать решение об утверждении инструкций по охране труда.

Дайте ответ на возникший вопрос? Каков порядок учета мнения выборного органа работников при принятии локальных нормативных актов?

11. В связи с тем, что работодатель не выдал газосварщику Рябых средства индивидуальной защиты, он отказался от выполнения своих трудовых обязанностей. Приказом работодателя ему объявлен выговор, а затем он уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Считая приказ незаконным, Рябых обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как следует поступить суду? Какие формы самозащиты работник может применить для защиты своих трудовых прав?

12. Постановлением Федеральной инспекции труда по Воронежской области от 15 июня этого года, руководитель организации «Автогон» Гудков привлечен к административной ответственности за задержку выплаты заработной платы на месяц в сентябре прошлого года.

Правомерно ли привлечение Гудкова к административной ответственности? Куда и в какой срок можно обжаловать постановление органов Федеральной инспекции труда?

13. При проверке соблюдения трудового законодательства в организации «Рафера» инспектором труда было установлено, что работодателем нарушаются Правила ведения и хранения трудовых книжек (они вовремя не заполняются, не ведется их учет, многие трудовые книжки не заверены подписью руководителя организации и т.д.). По результатам проверки был составлен протокол об административном правонарушении от 11 апреля, в присутствии руководителя организации. Постановлением Федеральной инспекции труда по Воронежской области от 22 апреля работодатель привлечен к административной ответственности.

Правомерно ли привлечение работодателя к административной ответственности? Какие органы могут рассматривать споры о законности привлечения к административной ответственности работодателя?

14. Постановлением Федеральной инспекции труда по Воронежской области индивидуальный предприниматель, без образования юридического лица Квашнин привлечен к административной ответственности за то, что отказывался заключать трудовые договоры в письменной форме с гражданами, принимаемыми на работу. Не согласившись с указанным постановлением, он обратился в суд с заявлением о признании его незаконным. Определением судьи в принятии заявления отказано в связи с его неподведомственностью.

Правомерен ли отказ? К подведомственности какого суда относится данный спор?

15. Конкурсный управляющий Пьяных обратился в Арбитражный суд Воронежской области с заявлением об отмене Постановления Федеральной инспекции труда о привлечении его к административной ответственности за нарушение трудового законодательства, выразившееся в несвоевременной выплате заработной платы уволенным работникам. Определением Арбитражного суда производство по делу прекращено из-за неподведомственности его арбитражному суду.

Правомерен ли отказ? Какова подведомственность данного спора?

16. При проверке выполнения требований трудового законодательства индивидуальным предпринимателем Загоновым, инспектором труда было выявлено, что он нарушает сроки расчета с увольняемыми работниками. Постановлением Федеральной инспекции труда по Воронежской области он привлечен к административной ответственности. Считая действия Федеральной инспекции труда неправомерными, Загонов обратился в Воронежский областной арбитражный суд. Однако определением суда производство по делу прекращено в связи с неподведомственностью.

Правомерно ли отказано Загонову в принятии заявления? Какова подведомственность споров об оспаривании постановлений о привлечении к административной ответственности за нарушение трудового законодательства?

17. Постановлением Федеральной инспекции труда по Воронежской области от 11 июля руководитель организации «Строй-Маркет» Князев привлечен к административной ответственности за непредоставление работникам дополнительного отпуска продолжительностью 8 календарных дней. При проверке соблюдения трудового законодательства инспектором труда 3 ноября были вновь установлены нарушения, связанные с порядком оформления на работу совместителей. Постановлением судьи Князев подвергнут административному наказанию в виде дисквалификации сроком на два года. Приказом работодателя он освобожден от занимаемой должности.

Правомерно ли Князев подвергнут административному наказанию и освобождению от занимаемой должности? Что понимается в судебной практике под аналогичным административным правонарушением? Как следует поступить суду, куда с иском об отмене постановления инспекции труда и приказа работодателя обратился Князев?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. — М., 2009 г. Отдельные издания последних лет.

Уголовный кодекс РФ. — М., 2010. Отдельные издания последних лет.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 148; 2008. — № 30. — Ст. 3616.

О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) :

ФЗ от 8 августа 2001 г. № 134-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. — 2001. — № 33 (ч. 1). — Ст. 3436.

О государственных надзорных органах : указ Президента РФ от 12 ноября 1992 г. № 1355 // САПП РФ. — 1992. — № 20. — Ст. 1661.

Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан : указ Президента РФ от 10 марта 1994 г. № 458 // САПП РФ. — 1994. — № 11. — Ст. 857.

О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда : постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. № 1035 // СЗ РФ. — 1999. — № 38. — Ст. 4546.

О федеральной инспекции труда : постановление Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 78 // СЗ РФ. — 2000. — № 6. — Ст. 760.

О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда : постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 // СЗ РФ. — 2000. — № 22. — Ст. 2314.

О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда : постановление Правительства РФ от 7 июля 2000 г. № 5—7 // СЗ РФ. — 2000. — № 29. — Ст. 3095.

Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. № 244 // СЗ РФ. — 2003. — № 18. — Ст. 1716.

Об утверждении и введении в действие Правил о порядке выдачи специальных разрешений (лицензий) на виды деятельности, связанные с повышенной опасностью промышленных производств (объектов) и работ, а также с обеспечением безопасности при пользовании недрами : постановление Федерального горного и промышленного надзора РФ от 3 июля 1993 г. № 20 (с изм. и доп.) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2002. — № 32.

Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива : постановление Министерства труда РФ от 8 апреля 1994 г. № 30 // БМТ РФ. — 1994. — № 5.

Об утверждении рекомендаций по организации деятельности органов, осуществляющих государственную экспертизу условий труда в Российской Федерации : постановление Министерства труда и со-

циального развития РФ от 30 ноября 2000 г. № 86 // БМТ РФ. — 2000. — № 12.

Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 22 января 2001 г. № 10 // БМТ РФ. — 2001. — № 4.

Об утверждении Единых правил безопасности при взрывных работах : постановление Федерального горного и промышленного надзора РФ от 30 января 2001 г. № 3 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2001. — № 29.

Об утверждении Порядка учета и отчетности об использовании средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда : постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14 февраля 2001 г. № 19 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2001. — № 36.

Об утверждении Положения о федеральной службе по труду и занятости : постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 28. — Ст. 2901; 2008. — № 52. — Ст. 6057.

Об утверждении Перечня должностных лиц Росздравнадзора и его территориальных органов, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях : приказ Росздравнадзора от 10 октября 2005 г. // БТСЗ РФ. — 2006. — № 2.

Об утверждении Перечня должностных лиц федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях : приказ Роструда от 10 апреля 2006 г. // БТСЗ РФ. — 2006. — № 6.

По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса РФ и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда Ставрополя и жалобами ряда граждан : постановление КС РФ от 15 марта 2005 г. // БТСЗ РФ. — 2005. — № 6.

По делу о проверке конституционности части 1 ст. 5 Федерального закона «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию, в связи с запросом Автозаводского районного суда города Тольятти Самарской области : постановление КС РФ от 6 февраля 2009 г. // БТСЗ РФ. — 2009. — № 4.

По жалобе гражданина Шеренко А. П. на нарушение его конституционных прав положениями части четвертой статьи 332 и пункта 3 статьи 336 Трудового кодекса РФ : определение КС РФ от 11 июля 2006 г. // БТСЗ РФ. — 2006. — № 11.

Специальная литература

Абрамова О. В. Защита трудовых прав работников / О. В. Абрамова // ТП. — 2004. — № 6.

Абрамова О. В. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права / О. В. Абрамова // ТП. — 2004. — № 6.

Коршунова Т. Ю. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами / Т. Ю. Коршунова // ТП. — 2004. — № 6.

Полетаев Ю. Н. Прекращение трудового договора в связи с привлечением работника к уголовной или административной ответственности / Ю. Н. Полетаев // Вопросы трудового права. — 2006. — № 6.

Т е м а 20
РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

ПЛАН

1. Понятие, виды и причины возникновения индивидуальных трудовых споров.
2. Принципы рассмотрения трудовых споров.
3. Подведомственность и подсудность трудовых споров.
4. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в КТС.
5. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде.
6. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
7. Понятие, виды и причины возникновения коллективных трудовых споров.
8. Примирительные процедуры рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
9. Процедуры объявления, проведения и прекращения забастовки.
10. Гарантии работникам, участвующим в забастовке и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Методические указания

Рассмотрение данной темы следует начинать с усвоения понятия индивидуального трудового спора. При этом надо отнестись критически к правовому понятию, которое дается в ст. 381 ТК РФ. Важно уяснить, какие трудовые споры, возникающие между работниками и работодателями, являются трудовыми. Необходимо учитывать, что ряд споров, возникающих в ходе использования несамостоятельного труда, не являются трудовыми. Такими являются споры по поводу получения гарантий при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК

РФ), гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ), поскольку возникают они из правоотношений по социальному обеспечению.

Важно усвоить, что трудовые споры возникают не только между работником, т. е. лицом, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, но и лицами, которые ранее состояли с конкретным работодателем в трудовых отношениях или обратились к работодателю по поводу получения работы, а также то, что индивидуальный трудовой спор может возникнуть без правонарушения (например, работник оспаривает действия работодателя по поводу установления новых условий труда).

Студент должен изучить причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров. В учебной литературе по трудовому праву под причинами трудовых споров понимаются факторы негативного порядка, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности. К ним, в частности, относятся: виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником, работодателем; добросовестное заблуждение работника или работодателя о принадлежности субъективного трудового права или возлагаемой на другую сторону трудового договора обязанности; различная оценка сторонами факта применения норм трудового законодательства; пробелы в трудовом законодательстве; наличие множества оценочных понятий (например, что следует понимать под однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, аморальным проступком, подходящей работой и т.п.).

Под условиями возникновения трудовых споров понимаются отрицательные факторы экономического, социального и правового характера, способствующие возникновению значительного количества индивидуальных трудовых споров. При этом важно иметь в виду, что без причин сами условия порождать трудовые споры не могут.

В целях более глубокого понимания индивидуального трудового спора изучающему необходимо ознакомиться с различными научными классификациями индивидуальных трудовых споров по различным основаниям: спорящему субъекту; характеру спора; правовым отношениям; правовым институтам.

Важное значение для усвоения процедур рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров имеет детальное усвоение принципов рассмотрения трудовых споров. В научной литературе по трудовому праву выделяются следующие принципы: 1) обеспечения

защиты трудовых прав сторон трудового договора; 2) обеспечения законности при разрешении трудовых споров; 3) равенства сторон при рассмотрении трудовых споров; 4) доступности обращения в органы, рассматривающие трудовые споры; 5) обеспечения объективности и полноты исследования материалов и доказательств; 7) бесплатности рассмотрения трудовых споров; 8) быстроты рассмотрения трудовых споров; 9) обеспечения реального исполнения решений по трудовым спорам; 10) ответственности должностных лиц за неисполнение решений органов, рассматривающих трудовые споры.

При изучении теоретического материала по данной теме у студентов возникают затруднения с определением таких правовых категорий, как подведомственность и подсудность.

Подведомственность трудовых споров — это круг категорий трудовых споров, разрешать которые уполномочен тот или иной специализированный орган. Применительно к индивидуальным трудовым спорам это КТС и суд. Именно по совокупности категорий трудовых споров, который каждый из этих органов вправе рассматривать проводится разграничение подведомственности специализированных органов.

Все индивидуальные трудовые споры по их подведомственности подразделяются на: 1) рассматриваемые в общем порядке (КТС, суд); 2) рассматриваемые непосредственно в суде. При решении вопроса о подведомственности того или иного трудового спора необходимо исходить из правового положения о том, что КТС не является обязательным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, следовательно, все индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться непосредственно в суде.

Для усвоения процедур рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров важное значение имеет изучение сроков. Изучающему необходимо разобраться с исковыми, процессуальными и процедурными сроками. Для этого желательно ознакомиться со ст. 154, 227, 321, 338 ГПК РФ.

Приступая к изучению вопроса о порядке рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС, необходимо, прежде всего, разобраться с процедурой формирования комиссии по трудовым спорам, компетенцией этого специализированного органа, затем уже с процедурами: 1) рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС; 2) принятия решения КТС; 3) исполнения ее решения; 4) обжалования решения комиссии по трудовым спорам.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах регламентируется ГПК РФ и ст. 391—397 ТК РФ.

Студенту необходимо изучить содержание статей ТК и желательно в общем плане ознакомиться с нормами гражданского процессуального права. При этом следует иметь в виду, что в суде общей юрисдикции могут рассматриваться любые индивидуальные трудовые споры.

При обращении с иском в суд работник освобождается от государственной пошлины и других судебных расходов (ст. 89 ГПК РФ и ст. 393 ТК РФ). Если иск работника удовлетворяется, то судебные расходы взыскиваются с ответчика. При отказе работнику в иске судебные расходы ни с одной стороны взысканию не подлежат.

Исковое требование работника к работодателю предъявляется в суд по месту нахождения работодателя (ст. 28 ГПК). Но в двух случаях подсудность определяется по выбору истца: 1) когда трудовая деятельность работника осуществляется в филиале или представительстве юридического лица, то иск, вытекающий из деятельности в филиале или представительстве, может быть предъявлен в суд не только по месту нахождения организации, но и по месту нахождения ее филиала или представительства; 2) иски о восстановлении трудовых прав, связанных с возмещением убытков, причиненных работнику незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста, могут предъявляться в суд не только по месту нахождения организации, но и по месту жительства истца (ст. 29 ГПК РФ).

Заявление работника о восстановлении на работе подается в 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 спора — в 3-месячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего трудового права (ст. 392 ТК РФ).

Необходимо иметь в виду, что судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд, поскольку ТК не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника, в связи с пропуском срока на его предъявление.

Студенту необходимо тщательно разобраться с правилами восстановления на работе незаконно уволенных или переведенных на другую

работу работников. Для этого необходимо очень внимательно изучить содержание ст. 394 ТК РФ. Признание увольнения незаконным может повлечь разные последствия: восстановление на работе с взысканием в пользу работника среднего заработка за время вынужденного прогула; только взыскание среднего заработка; изменение формулировки основания увольнения; изменение даты увольнения и другие.

В качестве отдельного вида действующее трудовое законодательство признает коллективные трудовые споры.

Легальное определение коллективного трудового спора дается в ч. 1 ст. 398 ТК РФ. Его особенностями является то, что одной из его сторон выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала или представительства) и объединенные общими профессиональными интересами, а также то, что в их основе лежат особые требования работников. К ним относятся требования по поводу: 1) установления и изменения условий труда (включая заработную плату); 2) заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений; 3) отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локального нормативного акта.

Рассматривая вопрос о понятии коллективного трудового спора, следует разобраться со спорами, возникающими из конфликта интересов и взаимных прав. Такие споры возникают в том случае, когда у сторон нет юридических прав. Как правило, это споры экономического характера. Они в большинстве случаев возникают на отраслевом, региональном, территориальном и других уровнях коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, например, при заключении отраслевых соглашений. На уровне организации к таким спорам следует отнести споры по поводу установления или изменения условий труда без заключения коллективного договора.

Наиболее распространенными являются споры, связанные с реализацией взаимных прав. Они называются спорами о праве. Такие споры возникают только на уровне организации по поводу выполнения условий заключенного коллективного договора или соглашения.

Коллективные трудовые споры юридического характера (споры права) возникают в случае невыполнения работодателем условий коллективного договора либо соглашения.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется с применением примирительных процедур. В этой свя-

зи студенту необходимо тщательно изучить правовые нормы, регламентирующие порядок их реализации. Важно усвоить процедуры: 1) выдвижения требований работников и их представителей; 2) рассмотрения требований работников, профессиональных союзов и их объединений; 3) рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора с участием примирительной комиссии, посредника и трудового арбитража; 5) формирования примирительных органов.

Следует обратить внимание на правила формирования трудового арбитража.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку. Причем это право реализуется в установленном ТК порядке (ст. 410—412 ТК РФ) с соблюдением определенных условий.

Право на забастовку может быть реализовано при наличии следующих условий: 1) примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора; 2) работодатель (его представители) или представители объединений работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах; 3) работодатель (его представители) или представители объединений работодателей не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора; 4) работодатель (его представители) или представители объединений работодателей не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную силу.

Необходимо четко усвоить процедуру объявления забастовки, тщательно изучив правовые положения, закрепленные в ст. 410 ТК РФ. Следует обратить внимание на следующие моменты: решение об объявлении забастовки принимается только непосредственно работниками, а не их представителями; решение об объявлении забастовки вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов), это возможно при заключении соглашений; решение о проведении забастовки может приниматься только на общем собрании или конференции работников; решение о проведении забастовки принимается только в письменной форме; при объявлении предупредительной забастовки действуют специальные правила.

Следует уяснить правовой статус органа, возглавляющего забастовку, а также обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки, обратив внимание на порядок определения минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иных обособленных структурных подразделений).

Рассматривая вопрос о незаконности проведения забастовки, надо уяснить содержание ст. 413 ТК РФ, которая ограничивает реализацию права на забастовку следующих работников: 1) всех организаций в особых условиях (военное или чрезвычайное положение); 2) организаций, прямо связанных с обеспечением обороны страны, безопасности государства и населения; 3) организаций, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Таким образом, забастовка не может проводиться при наличии одновременно двух критериев: а) работник принадлежит к определенной категории; б) проведение забастовки создает угрозу обороне страны, безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Следует также уяснить, что забастовка может быть признана незаконной при наличии следующих условий: 1) сторонами не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст. 401—404 ТК РФ); 2) решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 2 ст. 410 ТК РФ); 3) за решение о проведении забастовки проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции); 4) за утвержденное решение о проведении забастовки (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 4 ст. 410 ТК РФ); 5) не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (ч. 3—8 ст. 412 ТК РФ); 6) работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней о начале предстоящей забастовки (ч. 7 ст. 410 ТК РФ); 7) проведение забастовки позднее, чем через 2 месяца после ее объявления (ст. 410 ТК РФ).

В заключение необходимо разобраться с гарантиями и правовым положением работников, в связи с проведением забастовки, и с ответственностью представителей работодателя за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашений, достигнутых в результате примирительных процедур и в других случаях. Нужно обратить внимание на ответственность работников за участие в незаконных забастовках.

Задачи

1. Приказом руководителя организации было установлено, что цеховые комиссии по трудовым спорам должны создаваться в цехах с числом работающих 300 и более человек. Представители работодателя в этих комиссиях — начальники цехов, начальники бюро и отдела труда и заработной платы. В состав КТС организации входят директор завода, главный бухгалтер и юристконсульт организации. Профком выразил несогласие с таким решением вопроса и предложил руководителю отменить приказ, так как, по мнению членов профкома, КТС должна избираться на общем собрании работников. Приказ был оставлен в силе.

Кем и как может быть разрешен возникший спор?

2. Студент технологического института Карасенко на период прохождения практики в организации «Кварцстекло» был зачислен мастером. Через некоторое время на участке произошел несчастный случай и на Карасенко было наложено дисциплинарное взыскание. Он обратился в КТС, но в приеме заявления было отказано в связи с тем, что студенты-практиканты не являются штатными работниками. Попытка прибегнуть к помощи инспектора труда закончилась тем же. Выяснение обстоятельств дела по жалобе Карасенко проводил в кабинете руководителя организации государственный инспектор труда Потемкин. Карасенко обратился с иском в суд.

Последний этап развития событий по задаче может инсценироваться без предварительной подготовки.

3. Инвалид II группы Петушков по договоренности с бытовой мастерской выполнял работы по ремонту кожгалантереи на дому со сдельной оплатой труда. В конце года ему не выплатили вознаграждение по результатам работы за год. Петушков обратился в КТС. Секретарь директора, которой был поручен прием таких заявлений, отказалась это сделать на том основании, что Петушков не состоял в трудовых отношениях с мастерской.

Как следует поступить Петушкову?

4. Приказом руководителя организации мастер Трифонов за опоздание на работу был переведен в такелажники сроком на три месяца. Трифонов к работе не приступил и пытался подать заявление о восстановлении в прежней должности в КТС организации. Но получил отказ. По жалобе Трифопова генеральный директор издал приказ о восстановлении. Поскольку в приказе ничего не было сказано об оплате вынужденного прогула, руководитель организации отказался это сделать. Трифонов вновь подал заявление в КТС. Председатель

комиссии заявление не принял и посоветовал опять обратиться к генеральному директору.

Насколько правомерны действия указанных лиц? Кто должен разрешить данный трудовой спор?

5. По договоренности между работодателями, экономист Рыбаков был переведен с экскаваторного завода на электромоторный. В отделе кадров электромоторного завода ему отказали в приеме на работу, сославшись на то, что договоренность была достигнута месяц назад, но он не явился, поэтому завод взял другого работника. КТС отказалась рассматривать заявление Рыбакова. Он обратился в суд.

Чем должно закончиться затянувшееся разбирательство спора?

6. Дворник Козерогов был уволен с формулировкой «по собственному желанию» с 1 марта. 25 апреля он подал заявление в КТС и просил взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, поскольку увольнение было незаконным: его заставили подать заявление. На заседании комиссии выяснилось, что Козерогов предварительно не обращался к работодателю, а сразу пришел в комиссию. Председатель КТС посоветовал обратиться в суд, так как данный спор не подлежит рассмотрению в комиссии.

В каком порядке и как следует разрешить дело?

7. Комиссия по трудовым спорам 15 декабря рассмотрела следующие заявления.

«1 июля я поступил на работу подсобным рабочим (часовая тарифная ставка 75 р.) и работал по 8 ч шесть дней в неделю. Я обратился к начальнику цеха и по его распоряжению мне в ноябре за три месяца дали отгул. Прошу комиссию по трудовым спорам вынести решение о предоставлении мне отгула и за четвертый месяц до 1 ноября. Лаптев».

«В моей трудовой книжке записано, что я работал шлифовальщиком, но не указано, что производил шлифовку металлических изделий абразивными кругами сухим способом, т.е. был занят на работах, дающих право на льготную пенсию. Прошу вынести решение об изменении записи в трудовой книжке. Сапогов».

Составьте решение комиссии по каждому заявлению.

8. Вахтер Бричкин 20 октября обратился в КТС с просьбой о взыскании доплаты за сверхурочную работу 10 апреля, 15—18 июня и 1 июля. Комиссия решением от 25 октября отказала в рассмотрении его заявления в связи с пропуском срока. Суд по этому же основанию не стал рассматривать заявление вахтера.

Правильно ли поступили указанные органы? Куда следует обратиться Бричкину после отказа суда?

9. Адвокат Петров 5 февраля обратился в президиум коллегии адвокатов с заявлением о выходе из состава коллегии. Постановлением президиума от 19 февраля он был отчислен из коллегии по собственному желанию в связи с плохим состоянием здоровья. В апреле Петров обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он сослался на то, что выход из состава коллегии адвокатов был вынужденным, в связи с чем 24 февраля им был поставлен вопрос об отзыве заявления и восстановлении в членах коллегии.

Определите подведомственность трудового спора.

10. Тулин работал завскладом овощной базы № 6. За появление в общественном месте в состоянии алкогольного опьянения он был переведен на два месяца кладовщиком. Считая перевод незаконным, Тулин обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении его в прежней должности. Судья в приеме иска отказал, ссылаясь на то, что такие трудовые споры рассматриваются мировыми судьями.

А как бы поступили вы на месте судьи?

11. Сидорин обратился в КТС с заявлением о взыскании с предприятия доплаты за работу в ночное время. Но в назначенный день заболел, и рассмотрение было отложено до следующего заседания. При получении нового извещения Сидорин направил комиссии просьбу решить дело в его отсутствие. По предложению представителя работодателя, который указал, что заочное решение трудовых споров законодательством не допускается, было принято решение о снятии заявления с рассмотрения. После выздоровления Сидорин вновь обратился в КТС, но заявление не приняли по тем мотивам, что комиссией было принято решение по данному делу, а вторичное рассмотрение ТК не предусмотрено. Сидорин, считая, что ему отказали неправильно, обратился в инспекцию труда.

Составьте проект ответа.

12. Медсестра Гудкова подала заявление в КТС с просьбой решить вопрос о предоставлении ей отгула за сверхурочную работу и о снятии строгого выговора за опоздание, поскольку причина опоздания была уважительной (болезнь ребенка). В КТС отгул был заменен заработной платой, а строгий выговор — замечанием. На заседании было также установлено, что из заработной платы Гудковой удержано 300 р. за разбитую во время дежурства посуду. Комиссия решила вернуть удержанную сумму. Главный врач не согласился с решением и обратился в суд.

Какое решение следует вынести суду?

13. Токарь Вавилов внедрил рацпредложение, в связи с этим увеличился выпуск деталей. Годовой экономический эффект составил

42 000 р. Работодатель отказал в выплате вознаграждения Вавилову, ссылаясь на то, что за рацпредложение ему была выплачена премия в размере 10 000 р. Вавилов обратился в КТС, но в приеме заявления ему было отказано, так как споры, связанные с авторством и рационализаторством, комиссии неподведомственны.

В каком порядке и как следует решить спор?

14. Электрик Игнатов находился в отпуске. Выйти на работу он должен был в пятницу, но задержался на один день. Работодатель расценил это как прогул и объявил Игнатову выговор, а также уменьшил следующий ежегодный отпуск на один день. Приказ работодателя Игнатов обжаловал в профком завода. Приняв заявление 18 июля, профсоюзный комитет запланировал рассмотреть его 30 июля. В назначенный день Игнатов на заседание профкома не явился, и члены профкома разобрали жалобу без его участия. Профком согласился с вынесенным работодателем взысканием. Через два месяца Игнатов обратился в КТС с прежней жалобой. Однако его заявление не приняли, сославшись на пропуск срока для обращения в комиссию.

Как дальше следует поступить Игнатову? Дайте оценку действий работодателя и профкома. Как следует разрешить спор?

15. Приказом начальника станции Воронеж-1 машинист маневрового локомотива Щегольков за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения переведен на работу, не связанную с движением поездов, на три месяца. Не согласившись с приказом, он обратился с жалобой к начальнику железной дороги.

Какова процедура рассмотрения трудовых споров, связанных с применением уставов и положений о дисциплине? Правомерны ли действия начальника станции? Как следует поступить начальнику железной дороги?

16. Комиссия по трудовым спорам 21 ноября вынесла решение о выплате заработной платы за сверхурочную работу и предоставление отгулов за работу в выходные дни связистам Кретову, Канавкину и Силину. Работодатель отказался выполнить решение. 10 декабря Кретов и Канавкин обратились в суд, а Силин написал жалобу в государственную инспекцию труда.

Как следует поступить органам, получившим эти жалобы?

17. Врач Журин решением суда был восстановлен на работе в больнице. Главврач отказался выполнить это решение и приказал не допускать Журина к работе. Несколько раз Журин приходил в больницу, но его не пропускали в отделение. Обидевшись на действия главного врача, он уехал на юг, где пробыл около четырех месяцев.

Вернувшись, он снова обратился в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате за время вынужденного прогула.

Как должен поступить суд? Может ли суд привлечь к материальной ответственности главврача за отказ выполнить его решение?

18. Медсестра Каплина, уволенная за прогул, решением районного суда восстановлена на работе. Позднее решение суда, обжалованное работодателем, было отменено областным судом и при новом рассмотрении в иске Каплиной было отказано. В связи с этим работодатель вновь ее уволил. Каплина обжаловала решение в коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ.

Как следует разрешить жалобу?

19. КТС организации 18 марта вынесла решение о возврате токарю Кузину 870 р., удержанных из его заработка. Работодатель отказался выполнить решение комиссии, и 21 марта Кузину было выдано удостоверение на принудительное исполнение, которое он вручил судебному приставу 26 марта. В тот же день с жалобой на решение КТС в суд обратился работодатель, и по указанию судьи исполнение решения по делу было приостановлено.

Правильно ли поступил судья? Каков порядок исполнения решения КТС?

20. Экскаваторщик Аржанов подал в КТС заявление об оплате не представленного своевременно наряда. Решение об оплате было вынесено. Позднее выяснилось, что Аржанов увеличил объем работы на 100 м³. На заседании КТС, где обсуждался вопрос об отмене прежнего решения, мнения разделились. Одни говорили, что комиссия отменить решение не вправе, другие предлагали вопрос снять, так как с момента вынесения решения прошло 12 месяцев, третьи считали, что работодатель сам может удержать переплаченную сумму. Большинство голосов вопрос был снят с рассмотрения.

Правильно ли поступила КТС? Как следует поступить работодателю? Допускается ли поворот исполнения решений по трудовым спорам?

21. Цеховая КТС 5 февраля вынесла решение о восстановлении переведенной на другую работу обмотчицы Николаевой. Начальник цеха отказался выполнять решение на том основании, что приказ о переводе издал руководитель организации и, следовательно, вопрос о восстановлении должна рассматривать общезаводская комиссия. Цеховая комиссия 10 февраля выдала Николаевой удостоверение на принудительное исполнение решения. 16 февраля удостоверение было передано судебному приставу. Последний не стал принимать

никаких мер и сообщил Николаевой, что удостоверение недействительно, так как выдано другим органом, который не указан в законе; кроме того, в суде находится заявление работодателя от 14 февраля о незаконности решения и необходимости рассмотрения спора в суде.

Кто и как должен разрешить сложившуюся ситуацию?

22. Решением суда от 11 июня крановщица Пустовойтова, уволенная за совершенный 20 мая прогул, была восстановлена на прежней работе. Начальник СМУ издал приказ о восстановлении 14 июня и одновременно обжаловал решение суда. Судебная коллегия по гражданским делам областного суда определением от 28 июня отменила решение суда и направила дело на новое рассмотрение. При вторичном разбирательстве суд 5 июля отказал Пустовойтовой в удовлетворении исковых требований. На следующий день начальник СМУ опять уволил крановщицу. Ее новое заявление о восстановлении на работе суд не стал рассматривать на том основании, что увольнение было произведено в порядке поворота исполнения судебного решения.

Обоснован ли такой отказ? Как следует поступить Пустовойтовой?

23. Комиссия по трудовым спорам 17 августа вынесла решение о выплате Чурсину 5600 р., недоплаченных в результате неправильно определенного среднего заработка за время отпуска. Однако в решении не был указан срок, в течение которого работодатель должен произвести эту выплату.

В какой срок должно быть исполнено решение?

24. Начальник цеха своим распоряжением обязал Коренева (возраст 17 лет и 9 месяцев) выйти на работу в ночную смену в связи с болезнью одного из работников. Коренев это распоряжение не выполнил, сославшись на то, что несовершеннолетние к ночной работе не привлекаются. По докладной записке начальника цеха руководитель организации объявил Кореневу выговор. Тот обжаловал этот приказ в КТС. Члены КТС пришли к выводу, что наложенное взыскание не противоречит закону.

Правильное ли решение приняла комиссия?

25. Начальник цеха пригласил на работу токаря Асеева. Через четыре дня Асеева вызвали в отдел кадров, где ему разъяснили, что токари заводу не нужны, начальник же цеха не пользуется правом приема на работу, поэтому трудовой договор не считается заключенным и Асеева не будут в дальнейшем допускать к работе. Асеев обратился с заявлением в КТС.

Как следует разрешить данный спор?

26. Сборщик шин Афанасьев 15 мая был призван в ряды Вооруженных Сил РФ. 12 августа он был освобожден от военной службы. В отделе кадров ему заявили, что на его место принят другой работник, и предложили поработать некоторое время грузчиком. Афанасьев обратился в КТС с требованием о приеме его на прежнее место работы. Комиссия отказала в рассмотрении за неподведомственностью спора.

Какой орган и как должен разрешить спор?

27. Колесников был принят на завод нормировщиком с месячным испытательным сроком. Через три недели он заболел, и ему был выдан листок нетрудоспособности на 10 дней. Когда Колесников вышел на работу, ему сообщили, что три дня назад издан приказ о его увольнении как не выдержавшего испытания. Он обратился в районный суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

28. Сычев работал шофером в организации, которая находилась в районном центре Рамонь, а жил в селе Подгорное, где находилась его семья. Работал он постоянно на объектах, строящихся в Подгорном. В декабре ему предложили выполнять работу в Рамони, он отказался, так как это было слишком далеко от его места жительства. Был уволен за прогул. Сычев обратился с иском о восстановлении в районный суд.

Сформулируйте резолютивную часть решения суда.

29. Громов работал на заводе в производственной бригаде сборочного цеха токарем 2-го разряда с оплатой труда по единому наряду. Распоряжением начальника цеха, изданным с учетом решения собрания коллектива бригады, он выведен из бригады и назначен на работу по индивидуальному наряду. Громов обратился в КТС с заявлением о восстановлении на работе в коллективе производственной бригады, считая, что в данном случае имел место перевод на другую работу без его согласия.

Сформулируйте решение комиссии.

30. Для ликвидации последствий аварии токарь 5-го разряда Ветров был переведен сроком на один месяц на разные работы. Ветров отказался выходить на работу, ссылаясь на то, что работодатель не вправе требовать от него выполнения неквалифицированных работ. Ему был объявлен выговор и снова предложено приступить к работе в качестве разнорабочего. Он снова отказался, в связи с чем и был уволен. КТС рассматривать заявление о восстановлении на работе отказалась. Токарь обратился в районный суд. В судебном заседании он просил восстановить его на прежней работе, а заодно снять дисциплинарные взыскания.

Правильно ли поступила КТС? Что должен сделать суд?

31. Ткачихи фабрики технических тканей Серикова, Чернышова и Сыщикова приказом работодателя были направлены работать на овощную базу на одну неделю. Но они три дня не выходили на работу и были уволены за прогулы. Ткачихи обратились с иском о восстановлении на работе в суд.

Каким должно быть судебное решение?

32. Бухгалтер Серегина в конце года была переведена в порядке временного замещения на должность старшего бухгалтера сроком на полтора месяца. 5 февраля она обратилась к работодателю с просьбой освободить ее от замещения, так как срок перевода истек. Поскольку старший бухгалтер продолжала болеть, работодатель вновь издал приказ о переводе Серегиной на один месяц. В июле этого же года Серегиной поручили замещать в течение двух недель кассира. Она отказалась, за что работодатель объявил ей выговор. Приказ был обжалован в КТС.

Правильны ли действия работодателя? Какое решение должна вынести КТС?

33. Водитель автобуса Лобанов был уволен вследствие обнаружившегося несоответствия выполняемой работе. Основанием к увольнению послужило то, что Лобанов ранее имел дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины, а при сдаче экзаменов на первый класс он получил оценки по специальным дисциплинам ниже требуемых. Лобанов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, а также о возмещении морального ущерба.

Обоснованы ли требования? Сформулируйте решение суда.

34. Гроздевой 12 июля объявлен выговор за опоздание, а 14 марта — за неявку на работу после возвращения из командировки. 25 октября Гроздева вновь допустила нарушение трудовой дисциплины, выехав с опозданием без уважительных причин в командировку. Приказом работодателя от 30 октября она была уволена по п. 5 ст. 81 ТК. Суд восстановил ее на прежней работе. Однако работодатель в течение 6 месяцев не выполнял решение суда.

Оцените законность решения и поведение работодателя.

35. Соколов работал на автобазе № 1 организации «Грузовик» плотником 5-го разряда. Приказом директора автобазы 9 июля он был командирован сроком на один месяц на работу в автобазу № 5 той же организации для устройства стеллажей. Соколов отказался.

15 июля директор автобазы изменил формулировку приказа, указав, что направление в командировку связано с производственной необходимостью (предотвращение порчи запчастей). Считая и этот приказ незаконным, Соколов к работе на автобазе № 5 не приступил, в связи с чем, 23 июля был уволен за прогул. 15 ноября плотник обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Как следует разрешить спор?

36. Председатель ревизионной комиссии производственного кооператива «Ведуга» Рыбаков и член ревизионной комиссии Окунев были направлены на повышение квалификации в Москву. Однако столичные соблазны оказались слишком заманчивыми, и на занятия они не ходили. Когда об этом стало известно председателю кооператива, он поставил перед правлением вопрос об их увольнении. Правление поддержало председателя. Рыбаков и Окунев были уволены за прогул.

Правомерны ли действия правления производственного кооператива? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратились Рыбаков и Окунев?

37. Конюхова была освобожденным председателем профкома организации. В преддверии очередных выборов она стала просить не выдвигать ее кандидатуру в профком, так как врачи медсанчасти настоятельно советовали сменить работу и вернуться в техотдел. Место ее, правда, было занято Летиным. Но начальник отдела успокаивал: «Подыщем ему другую работу. А если не согласится с переводом, уволим». Так и получилось. Летин от перевода отказался, но не потому, что не хотел работать в другом отделе, а просто считал такое решение незаконным. Приказ об увольнении гласил: «...Вследствие восстановления на работе Конюховой, ранее выполнявшей эту работу».

Правильно ли поступил работодатель? В каких случаях применяется увольнение по данному основанию? Кто может разрешить спор?

38. Приказом ректора института от 21 января с 16 февраля был прекращен трудовой договор с доцентом Боевой в связи с истечением срока. Она обратилась в суд с иском об оплате времени вынужденного прогула и возмещении морального ущерба, сославшись на то, что четыре года назад 29 апреля решением Ученого совета института, которое утверждено ректором, она была переведена на должность доцента кафедры на срок пять лет, т.е. до 29 апреля следующего года, в связи с чем ректор не вправе был прекращать с ней трудовые отношения.

Как бы вы поступили на месте судьи?

39. Егоров до окончания рабочего года, использовав предоставленный ему очередной отпуск, уволился с работы по собственному желанию. Вследствие недостаточности суммы, причитающейся ему при расчете, работодатель удержал с него за неотработанные дни отпуска лишь 290 р. и обратился в суд с иском о взыскании оставшейся непогашенной задолженности в сумме 13 900 р.

Правильно ли поступил работодатель? Как следует разрешить дело суду?

40. Борисов был принят на завод токарем 6-го разряда, а фактически выполнял обязанности художника-оформителя. Проработав три года, он узнал, что заработная плата (ежемесячная) токаря выше, чем у него, на 4000 р. Он потребовал выплаты разницы в зарплате за три года. Работодатель отказал Борисову, сославшись на то, что оплата производилась за фактически выполняемую работу.

Где и как должен быть решен спор?

41. От имени производственной бригады бригадир Кузовков заключил договор на выполнение этапа работ с руководителем строительной организации. По окончании работы руководитель своим приказом частично лишил коллектив бригады премии за досрочную сдачу объекта в связи с тем, что некоторые ее члены нарушали трудовую дисциплину. Коллектив бригады обратился с жалобой в КТС.

Какое решение следует принять комиссии?

42. Синельникова решением суда от 3 февраля восстановлена на работе рабочей по кухне в столовой с выплатой заработка за три месяца вынужденного прогула. В марте она обратилась в КТС с заявлением, в котором просила выплатить ей заработную плату за время вынужденного прогула с 4 февраля по день рассмотрения заявления, ссылаясь на то, что после вынесения решения суда работодатель не допускал ее к прежней работе, предлагая работать посудомойкой, однако она выполнить эти обязанности не могла по состоянию здоровья. Представитель работодателя зачитал на заседании КТС выписку из приказа, которым Синельникова восстановлена на работе в качестве рабочей столовой с 4 февраля.

Как должна поступить комиссия?

43. За простой вагонов с табачной фабрики в течение второго квартала было взыскано 80 000 р. штрафа. Работодатель решил привлечь к материальной ответственности конкретных виновников: экспедитора Маслюкова и бригадира грузчиков Полуэктова. Проект приказа о взыскании с них 40 000 р. был передан юристу Тропину

10 октября. Тропинин не стал визировать приказ, сославшись на то, что в данном случае следовало предъявить иск в суд, но поскольку прошло более трех месяцев и уважительных причин задержки подачи иска нет, то обращаться в суд бесполезно. Приказ не издали. Через месяц прокурор предъявил иск к директору фабрики на сумму 80 000 р.

Подлежит ли такой иск удовлетворению? Охарактеризуйте законность проекта приказа.

Можно инсценировать без предварительной подготовки совещание у директора после получения копии искового заявления прокурора.

44. Суд удовлетворил иск торговой базы о взыскании 19 800 р. с завмага Сафоновой и товароведа Толмачевой за несвоевременный возврат тары в счет возмещения ущерба, причиненного выплатой штрафных санкций на эту сумму. Сафонова и Толмачева обжаловали решение в областной суд.

Сформулируйте определение коллегии облсуда.

45. Водитель автобазы Озорнов в выходной день взял машину и поехал помочь матери убрать картофель. Возвращаясь в нетрезвом состоянии, совершил аварию. Стоимость ремонта составила 90 000 р. Приказом работодателя с него была удержана указанная сумма. Не согласившись с приказом, Озорнов обратился в КТС.

Как следует разрешить спор?

46. Начальник цеха Стропилин получил разрешение на приобретение производственных отходов. Внес деньги в кассу, получил материалы, а документы на вывоз оформить не успел. Стропилин пошел к начальнику отдела охраны завода Рукину и попросил помочь. Рукин ответил, что дело пустяковое, сам подъехал со Стропилиным к воротам и дал распоряжение охраннику Кустову пропустить машину без документов, что и было сделано. Об этом факте стало известно работодателю. Наказаны были все трое: охранник получил замечание, начальник цеха — выговор, а начальник отдела охраны был уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

Правильно ли поступил работодатель? Куда можно обжаловать приказ работодателя? Как разрешить спор?

47. Бригаде строителей, в которой занято 15 чел., не была выплачена премия за досрочную сдачу законченного объекта. Неоднократные обращения бригадира к работодателю результатов не дали. Бригада решила объявить забастовку. Поручили бригадиру выяснить, как это сделать. Бригадир спросил знакомого студента 4-го курса юрфака.

Что ему посоветует студент?

48. На собрании рабочих казенного завода, обсуждавших вопрос об объявлении забастовки, был выдвинут ряд требований к работодателю и Правительству РФ. Профком призвал ограничиться только требованием о выплате задолженности по заработной плате. Мнения разделились. Часть работников обособилась и избрала «рабочий комитет», которому поручили предъявить работодателю и Правительству РФ требование о реконструкции предприятия, осуществлении коренного улучшения положения дел с охраной труда и техникой безопасности, о смене руководства завода. Работодатель отказался иметь дело с двумя органами и предложил профкому и рабочему договориться о том, кто будет выступать на переговорах в качестве представителя трудового коллектива.

Дайте правовую оценку ситуации на заводе, а также действиям участников конфликта, определите пути его разрешения.

49. Для работы над новым спектаклем главный режиссер областного драматического театра пригласил на условиях участия в разовых представлениях несколько актеров из других зрелищных организаций, отдав им все основные роли. Коллектив выразил недовольство. На общем собрании, организованном профкомом театра, действия главного режиссера были признаны «порочными». Собрание требовало нового перераспределения ролей и исключения новых актеров из работы над пьесой. Выступивший с объяснениями директор заявил, что он не берет на себя смелость решить весьма непростой и достаточно «деликатный» вопрос, и предложил обратиться к начальнику управления культуры Кибардиной за посредничеством. Она отказалась принимать решение единолично и посоветовала прибегнуть к помощи арбитража под своим председательством. Это предложение приняли, пригласив арбитрами председателя обкома профсоюза и главного режиссера музыкального театра. Было вынесено решение о поддержке требований коллектива драматического театра. Договоры с приглашенными актерами были расторгнуты. Последовало их обращение в суд.

Каким должно быть его решение?

50. Примирительная комиссия, созданная на хлебозаводе для разрешения спора профкома и работодателя по поводу введения дополнительной системы заработной платы (распределение части прибыли организации), не смогла выработать единого мнения. Было решено прибегнуть к услугам посредника. Профком предложил кандидатуру заведующего кафедрой экономики труда технологической академии, директор — начальника планового отдела кондитерской фабрики. К общему решению не пришли. Служба по урегулированию коллек-

тивных трудовых споров поручила эту работу бывшему директору хлебозавода Властьеву. Узнав о таком решении, директор согласился на кандидатуру профкома. Однако начальник службы заявил, что завод не вправе отказываться от посредника, назначенного службой. Тогда на заводе решили обойтись без посредника. Создали трудовой арбитраж, который признал нецелесообразным введение новой системы. Поскольку члены профкома предупредили о возможности забастовки, договорились еще раз рассмотреть вопрос в примирительной комиссии. Ее решение гласило: «Ввести новую дополнительную систему заработной платы с 1 января следующего года». Директор предприятия заявил, что выполнять такое решение не будет.

Предложите свой вариант разрешения спора.

51. Конференция учителей общеобразовательных школ районного центра приняла решение о присоединении ко Всероссийской забастовке, объявленной ЦК профсоюза. Организацию забастовки поручили профсоюзам школ. Глава муниципального округа обратился в суд с просьбой о запрете забастовки, поскольку не определен минимум необходимых работ при ее проведении. Было вынесено решение, обязывающее профкомы школ отложить забастовку на 30 дней и согласовать в установленном порядке минимум необходимых работ. Обком профсоюза обжаловал это решение в областной суд.

Какое постановление вынесет коллегия областного суда? Оцените правомерность действий всех органов, указанных в задаче. Какие действия должен предпринять профком и каковы формы проведения такой забастовки?

52. Арбитражный управляющий организации «Голубая Ока» Буряков обратился в суд от имени работодателя с заявлением о признании незаконной объявленной 4 марта забастовки работников управляемой им организации. В ходе судебного заседания выяснилось, что организация «Голубая Ока» признана неплатежеспособной и назначено внешнее управление имуществом, а арбитражным управляющим назначен Буряков. Однако суд оставил заявление без рассмотрения.

Правильно ли поступил суд? Кто имеет право ставить вопрос о признании забастовки незаконной? Требуется ли какие-либо доказательства предоставления арбитражному управляющему полномочий на ведение дела в суде?

Имитационная игра

На заключительном занятии по теме «Трудовые споры» целесообразно провести имитационную игру. В качестве одного из возмож-

ных вариантов можно предложить рассмотрение трудового спора в КТС и суде.

Учебная группа делится на две подгруппы, каждая из которых самостоятельно до занятия подбирает действующих лиц, разрабатывает фабулы дел, готовит необходимые документы. Когда одна подгруппа проводит заседания, студенты второй следят за ее работой, оценивают достоинства и недостатки. Потом подгруппы меняются ролями.

Обсуждение проводит преподаватель. После обмена мнениями студентов он высказывает свое впечатление о качестве работы участников, отмечает удачи, указывает на ошибки, называет команду-победительницу.

Вопросы для самоконтроля

1. Есть ли различия в содержании терминов «трудовой спор» и «трудовой конфликт»?
2. Если во дворе вашего дома знакомый слесарь спросит, куда ему пожаловаться на увольнение за пьянку, что вы посоветуете?
3. Вправе ли директор школы включить себя в состав КТС?
4. Сколько раз КТС может рассматривать один и тот же спор?
5. Какие вы знаете возможности обжалования выговора, объявленного работнику начальником цеха?
6. Что вы помните о повороте исполнения решений по трудовым спорам?
7. Для чего нужна Служба по урегулированию коллективных трудовых споров?
8. Является ли забастовка трудовым спором?
9. Можно ли считать голодовку разновидностью забастовки?
10. Имеет ли дворник право объявить забастовку?

Нормативные акты.

Постановления и определения судебных органов

О добровольном примирении и арбитраже : рекомендация МОТ № 92 (1951 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О консультациях и сотрудничестве : рекомендация МОТ № 94 (1952 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения : рекомендация МОТ № 130 (1967 г.) // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

О мировых судьях Российской Федерации : ФЗ от 17 декабря 1998 г. // СЗ РФ. — 1998. — № 51. — Ст. 6270; 2008. — № 30. — Ст. 3603.

О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : ФЗ от 1 мая 1999 г. // СЗ РФ. — 1999. — № 18. — Ст. 2218.

О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях, пикетированиях : ФЗ от 19 июня 2004 г. // СЗ РФ. — 2004. — № 25. — Ст. 2485.

О порядке рассмотрения обращения граждан : ФЗ от 2 мая 2006 г. // СЗ РФ. — 2006. — № 19. — Ст. 2068.

Об исполнительном производстве : ФЗ от 2 октября 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 41. — Ст. 4849; 2008. — № 20. — Ст. 2251.

О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликтов интересов : указ Президента РФ от 3 марта 2007 г. // СЗ РФ. — 2007. — № 11. — Ст. 1280; — № 13. — Ст. 1531.

О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах : постановление Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. // СЗ РФ. — 2002. — № 51. — Ст. 5090.

Об утверждении методических рекомендаций по организации работы по приему граждан в органах по труду и органах социальной защиты населения Российской Федерации : постановление Минтруда РФ от 16 января 2002 г. // БМТ РФ. — 2002. — № 4.

О комиссии ФМС России по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов : приказ ФМС России от 13 августа 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2008. — № 1.

О комиссии Федеральной службы по труду и занятости по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов : приказ Роструда от 15 августа 2007 г. // БТСЗ РФ. — 2007. — № 10.

Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией : утв. постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. // БМТ РФ. — 2002. — № 8.

Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника : утв. постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. // БМТ РФ. — 2002. — № 8.

Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже : утв. постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. // БМТ РФ. — 2002. — № 8.

О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. // БВС РФ. — 2003. — № 12.

О судебном решении : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19 декабря 2003 г. // БВС РФ. — 2003. — № 2.

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (в ред. от 28 декабря 2006 г.) // БВС РФ. — 2007. — № 3.

О сроках рассмотрения судами Российской Федерации уголовных, гражданских дел и дел об административных правонарушениях : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2007 г. № 52 // БВС РФ. — 2008. — № 2.

Судебная практика по делам о признании забастовок незаконными // БВС РФ. — 1992. — № 10, 12; 1993. — № 1, 5, 8; 1997. — № 2; 1999. — № 10; 2005. — № 4; 2006. — № 1; 2007. — № 2.

Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда : утв. постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 // БВС РФ. — 1995. — № 3.

Специальная литература

Алескеров Ф. Т. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам / Ф. Т. Алескеров, Ю. М. Яновская // ТП. — 2003. — № 1.

Викторов Н. С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) / Н. С. Викторов // ТП. — 2003. — № 10.

Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г. С. Гончарова. — Харьков, 1982.

Калинин И. Б. Процессуальные и процедурные правоотношения, связанные с трудовыми спорами / И. Б. Калинин // Вопросы трудового права. — 2008. — № 7.

Киселев И. Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт / И. Я. Киселев // Человек и труд. — 1996. — № 10.

Козлова Т. А. Обжалование неправомерных действий работодателя в суде / Т. А. Козлова // ТП. — 2003. — № 5.

Куренной А. М. Трудовые споры : практический комментарий / А. М. Куренной. — М., 2001.

Люттов Н. Л. Акты МОТ, связанные с разрешением коллективных трудовых споров / Н. Л. Люттов // ТП. — 2002. — № 3.

Люттов Н. Л. Коллективные трудовые споры : сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Люттов. — М., 2007.

Люттов Н. Л. Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров : (международный и сравнительно-правовой анализ) / Н. Л. Люттов // Труд за рубежом. — 2002. — № 2.

Передерин С. В. Процедурно-процессуальные правовой механизм обеспечения трудовых прав работников / С. В. Передерин. — Воронеж, 2000.

Передерин С. В. Судебная защита трудовых прав наемных работников / С. В. Передерин // Юридические записки. — Воронеж, 2000. — Вып. 13: Процессуальные проблемы осуществления судебной власти, обеспечения законности и правовой защиты.

Передерин С. В. Трудовое процедурно-процессуальное право / С. В. Передерин. — Воронеж, 2008.

Передерин С. В. Трудовые споры и порядок их разрешения / С. В. Передерин. — Воронеж, 1996.

Попов В. И. Порядок разрешения коллективных трудовых споров / В. И. Попов. — Челябинск, 1996.

Попов В. И. Предупреждение трудовых споров / В. И. Попов. — М., 1981.

Силин А. А. Трудовая юстиция : практика западных стран / А. А. Силин // Человек и труд. — 1998. — № 6.

Скобелкин В. Н. Индивидуальные трудовые споры / В. Н. Скобелкин. — Омск, 2002.

Скобелкин В. Н. Рассмотрение трудовых споров на предприятии / В. Н. Скобелкин. — Омск, 1993.

Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров. Судебная защита от необоснованности переводов и увольнений / А. И. Ставцева. — М., 1998.

Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения / В. Н. Толкунова. — М., 1999.

Трудовое процедурно-процессуальное право / под ред. В. Н. Скобелкина. — Воронеж, 2002.

Юридическая конфликтология / под ред. В. Н. Кудрявцева. — М., 1995.

Т е м а 21
МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

ПЛАН

1. Понятие, источники и принципы международно-правового регулирования труда.
2. Основные права человека в области труда.
3. Международная организация труда, ее основные функции, задачи и структура.
4. Влияние правовых норм, принимаемых МОТ, на национальное трудовое законодательство.
5. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей.
6. Права представителей работников в организациях.
7. Мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Методические указания

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств отношений, связанных с применением труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников¹⁹.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы, причем международные договоры, подписанные и ратифицированные Россией, имеют приоритет перед внутренним законодательством.

В соответствии со ст. 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятой в 1998 г., основопола-

¹⁹ См.: Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М., 2008. С. 585.

гающими принципами в сфере использования несамостоятельного труда являются: 1) свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров; 2) упразднения всех форм принудительного или обязательного труда; 3) запрещения детского труда; 4) недопущения дискриминации в области труда и занятий. Следует отметить, что данные принципы подлежат применению государствами-участниками МОТ вне зависимости от ратификации тех или иных международных конвенций; в силу самого членства в МОТ.

К основным источникам международно-правового регулирования труда относятся акты, принятые МОТ. МОТ принимает конвенции и рекомендации. Изучающему необходимо уяснить разницу между этими двумя видами актов. Конвенция представляет собой юридический документ, имеющий силу международного договора, правовой статус которого определяют порядок заключения, порядок изменения и порядок прекращения международным обязательств. Конвенция вступает в силу при условии ее ратификации, не менее чем двумя государствами — членами МОТ. Для каждого конкретного государства она приобретает юридическую силу с момента ратификации ее высшим органом государственной власти.

Рекомендации МОТ не являются международными договорами, а следовательно, не требуют ратификации. Они представляют собой обращенное МОТ к государствам пожелание ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендации принимаются в тех случаях, когда вопрос не считается достаточно разработанным для принятия Конвенции. Они детализируют, уточняют, а иногда и дополняют положения Конвенции, делают их содержание более полным и гибким.

Чтобы иметь представление о конвенциях и рекомендациях, студенту необходимо ознакомиться с несколькими из них. Изучающему также необходимо ознакомиться с конвенциями, принятыми ООН, Советом Европы и Европейским Союзом, а также с актами, принятыми в рамках СНГ, которые закрепляют соответствующие права и обязанности субъектов в сфере использования несамостоятельного труда.

При изучении третьего вопроса студенту надо знать содержание Устава МОТ. Важно усвоить, что в основе деятельности МОТ лежит принцип трипартизма, т. е. трехстороннего участия в ее работе представителей государств, работников и работодателей. Высшим органом МОТ является Международная конференция труда, которая созывается ежегодно. На ней каждое государство представлено 4 де-

легатами: 2 — от правительства; 1 — от работников и 1 — от предпринимателей. К органам управления МОТ относятся: Административный совет МОТ; Международное бюро труда (МБТ); Отделение МБТ (имеется в Москве).

При подготовке остальных вопросов, указанных в плане, студенту необходимо использовать конкретные конвенции МОТ, которые ратифицированы Российской Федерацией, а также рекомендации МОТ.

Подготовка вопросов по данной теме в обязательном порядке предполагает изучение студентом специальной юридической литературы, посвященной роли и значению международных актов в трудовом праве Российской Федерации.

Специальная литература

Гусов К. Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях) / К. Н. Гусов, М. Н. Курилин. — М., 1992.

Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада / И. Я. Киселев. — М., 2003.

Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран / И. Я. Киселев. — М., 2006.

Международная организация труда : конвенции, документы, материалы. — М., 2009.

Международное частное право : действующие нормативные акты / сост. Г. К. Дмитриева, М. В. Филимонова. — М., 2004.

Международное частное право : иностранное законодательство / сост. А. Н. Жильцов, А. И. Муранов. — М., 2001.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Программа курса «Трудовое право Российской Федерации»

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

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

Понятие труда и его роль в жизни общества. Формы собственности и формы общественной организации труда. Техническая организация труда.

Общая характеристика трудового права, его становление и развитие.

Понятие трудового права и его место в общей системе права. Предмет трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Метод трудового права как отрасли права. Его особенности.

Система трудового права как отрасли права. Сфера действия норм трудового права.

Роль, цели задачи, функции трудового законодательства.

Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).

Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы науки трудового права и системы отрасли и трудового законодательства.

Задачи науки трудового права на современном этапе.

Тенденции развития трудового права.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие источников трудового права, их классификация и виды.

Система источников трудового права и ее особенности.

Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

Международный пакт о гражданских и политических правах.

Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Соглашения стран СНГ.

Декларация прав и свобод человека и гражданина, принятая Верховным Советом РСФСР от 22 ноября 1991 г.

Конституция Российской Федерации как источник трудового права.

Трудовой кодекс РФ. Его общая характеристика.

Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов в составе РФ о труде. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в области правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Единство и дифференциация правового регулирования условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм.

Действие источников трудового права во времени, пространстве и по кругу лиц. Исчисление сроков.

Подзаконные нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения: указы Президента РФ; постановления и распоряжения Правительства РФ, содержащие нормы трудового права; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти. Место в системе источников трудового права постановлений и разъяснений специализированного органа в сфере правового регулирования труда.

Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения; коллективные договоры и другие формы локального регулирования трудовых отношений и их значение в условиях рыночной экономики.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем. Экспериментальные (опытные) нормы в трудовом праве.

Место и значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.

Тема 3. Принципы трудового права

Понятие, значение и классификация правовых принципов права и принципов трудового права.

Принципы правового регулирования труда и принципы трудового права. Их содержание. Конкретизация основных принципов трудового права

в институтах данной отрасли. Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективности занятости. Принципы, определяющие установление условий труда работников. Принципы, определяющие применение труда наемных работников. Принципы, определяющие охрану прав работников и работодателей.

Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями.

Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод.

Тема 4. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права, их виды.

Правовой статус субъектов и его содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии этих прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права.

Граждане как субъекты трудового права. Основные права и обязанности работника. Работодатель как субъект трудового права. Организации (кооперативные, акционерные и иные) как субъекты трудового права. Правомочные представители работников и работодателей как субъекты трудового права. Работодатели — физические лица как субъекты трудового права. Основные права и обязанности работодателя.

Выборные профсоюзные органы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права.

Специализированные государственные органы как субъекты трудового права.

Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.

Работодатель как субъект трудового права.

Социальные партнеры на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях и другие субъекты трудового права.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.

Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда. Классификация прав профсоюзов.

Основные функции профсоюзов: представительная и защитная функции профсоюзов и главные направления их реализации.

Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда.

Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудо-

вого законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Гарантии прав профессиональных союзов и выборных профсоюзных работников. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права

Понятие и виды правоотношений в трудовом праве. Понятие трудового правоотношения и его отличие от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.

Субъекты трудового правоотношения.

Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате: избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу; назначения на должность или утверждения в должности.

Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Организационно-управленческие правоотношения. Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя. Правоотношения по профессиональной подготовке; переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

Правоотношения по надзору и контролю (в том числе и профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая и законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Процедурные и процессуальные правоотношения.

Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров.

Право работников на участие в управлении организацией.

Основные формы участия работников в управлении организацией.

Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение.

Генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения и коллективные договоры как важнейшие формы

обеспечения системы социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений. Их роль в условиях рыночных отношений.

Основные принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система социального партнерства. Формы социального партнерства. Представители работников и работодателей. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры.

Коллективные переговоры. Создание органа для ведения коллективных переговоров. Порядок ведения переговоров. Урегулирование разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Понятие коллективного договора, его содержание и структура. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.

Понятие соглашения. Виды соглашений. Содержание и структура соглашений. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения.

Регистрация коллективного договора, соглашения.

Контроль за выполнением коллективного договора и соглашения.

Ответственность сторон социального партнерства.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Основные направления государственной политики в области занятости населения. Государственные органы занятости и их полномочия.

Общая характеристика законодательства о занятости населения.

Понятия рынка труда, занятости, трудоустройства и права граждан в области занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.

Правовой статус безработного. Пособие по безработице. Условия и сроки его выплаты.

Понятие подходящей работы.

Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости. Организация общественных работ. Правовая организация трудоустройства.

Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы (инвалидов, молодежи). Квотирование рабочих мест.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.

Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потеря-

вших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность.

Тема 9. Трудовой договор

Трудовой договор как одна из форм реализации принципа свободы труда. Понятие и стороны трудового договора.

Роль и значение трудового договора в современных условиях.

Содержание трудового договора: информационные, обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные) условия трудового договора.

Общий порядок заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

Форма трудового договора. Трудовая книжка.

Оформление приема на работу.

Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.

Виды трудовых договоров. Отдельные виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор.

Особенности отдельных видов трудовых договоров: педагогических работников; с надомниками (о работе на дому); для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; о работе по совместительству; при приеме на сезонные работы; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев; с федеральными государственными служащими и др.

Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых. Организация аттестации и порядок ее проведения.

Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.

Изменение трудового договора. Перевод на другую работу: понятие и отличие от перемещения.

Виды переводов на другую работу.

Основания и условия перевода на другую работу, в другую организацию и другую местность.

Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника.

Постоянные и временные переводы. Общие правила перевода 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 технических условий труда.

Отстранение от работы.

Общие основания прекращения трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Прекращение срочного трудового договора.

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

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

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Дополнительные юридические гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора и производство расчета. Выходные пособия.

Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Тема 10. Защита персональных данных работника

Право работника на защиту персональных данных. Понятие и состав персональных данных работника.

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

Хранение и использование персональных данных работников.

Передача персональных данных работника.

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

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

Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Ученический договор. Его содержание, форма и срок действия. Время ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора.

Права и обязанности сторон ученического договора.

Основания расторжения ученического договора.

Тема 12. Рабочее время

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени.

Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Продолжительность ежедневной работы (смены).

Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Понятие сверхурочных работ. Основания и порядок привлечения работников к сверхурочной работе.

Дежурства и их правовой режим.

Понятие и виды режима рабочего времени. Гибкий режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Сменная работа. Режим разделения рабочего дня на части.

Учет рабочего времени: поденный, недельный, суммированный (за учетный период — месяц, квартал, шесть месяцев, год).

Тема 13. Время отдыха

Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы для отдыха и питания; ежедневный перерыв, еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни, отпуска.

Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Ежегодные дополнительные отпуска и их виды.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией.

Реализация права на отпуск при увольнении работника.

Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.

Тема 14. Заработная плата и нормирование труда

Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Установление заработной платы.

Системы заработной платы (сдельная, повременная) и их разновидности.

Стимулирующие выплаты.

Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Ограничение удержаний и размера удержаний из заработной платы.

Исчисление средней заработной платы.

Правовая охрана заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной к дню смерти работника.

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

Оплата труда при отклонениях от установленных нормативных условий труда: оплата труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров; 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; оплата труда при выполнении работ различной квалификации; оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда в ночное время, оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей); оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя; оплата труда при освоении новых производств (продукции). Средний заработок и порядок его счисления.

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

Тема 15. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и гарантийных выплат. Компенсационные выплаты и их виды. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного опла-

чиваемого отпуска; при прекращении трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника; других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Тема 16. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Понятие дисциплины труда и трудового распорядка организации. Методы обеспечения трудовой дисциплины.

Обязанность работников соблюдать трудовую дисциплину.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.

Основные нормативные правовые акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине.

Трудовые обязанности работников и обязанности работодателя.

Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений.

Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.

Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителя по требованию представительного органа работников.

Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Материальная ответственность работодателя за моральный вред, причиненный работнику.

Понятие и значение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Основание и условия привлечения к материальной ответственности работников. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Виды материальной ответственности работника и ее пределы.

Полная материальная ответственность работника: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба.

Порядок отказа работодателя от взыскания ущерба с работника. Правила снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Тема 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования труда: женщин и лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до 18 лет; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации; лиц, работающих по совместительству; работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев и занятых на сезонных работах; лиц, работающих вахтовым методом; работников, работающих у работодателей — физических лиц; надомников и лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; работников транспорта; педагогических работников; работников религиозных организаций, спортсменов и тренеров и других категорий работников.

Тема 19. Охрана труда

Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.

Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.

Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда.

Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда. Службы охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.

Обеспечение прав работников на охрану труда. Право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Выдача молока и лечебно-профилактического питания. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

Дополнительные гарантии охраны труда отдельных категорий работников.

Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями; запрещение применения труда женщин на тяжелых, вредных и подземных работах; предельные нормы переноски и передвижения тя-

жестей; специальные правила по охране труда беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей.

Специальные нормы по охране труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок извещения о несчастном случае. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев. Сроки расследования несчастных случаев. Порядок проведения расследования несчастных случаев. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве. Рассмотрение споров по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.

Тема 20. Защита трудовых прав и свобод работников

Способы защиты трудовых прав и свобод.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Федеральная инспекция труда. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда. Основные полномочия федеральной инспекции труда. Права и обязанности государственного инспектора труда. Порядок инспектирования работодателей. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. Государственный энергетический, санитарно-эпидемиологический надзор и надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Права профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Порядок учета мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллективных органов профсоюзных организаций. Формы самозащиты работниками своих трудовых прав.

Тема 21. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

Понятие, причины и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Подведомственность трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Организация КТС, ее компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС и принятие решений по ним.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.

Исковые и процессуальные сроки разрешения дел в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и переводе на другую работу.

Порядок исполнения решений КТС и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

Понятие и виды коллективных трудовых споров. Органы и порядок разрешения коллективного трудового спора. Примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров.

Сроки рассмотрения споров в указанных органах и порядок их образования.

Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора.

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

Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.

Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах: за уклонение от участия в примирительных процедурах; за невыполнение соглашения; за незаконные забастовки.

Порядок привлечения к ответственности.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Тема 22. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.

Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи.

Соотношение международно-правового и национального регулирования труда. Влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств-членов.

Конвенции и рекомендации МОТ о труде и их классификация. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ о труде.

Приложение 2

Примерная тематика курсовых работ

1. Правовое регулирование труда в условиях функционирования рынка труда (рабочей силы).
2. Запрещение дискриминации труда.
3. Предмет трудового права.
4. Запрещение принудительного труда
5. Особенности метода трудового права.
6. Функции и сфера действия трудового права.
7. Свобода труда в свете Конституции РФ.
8. Система и особенности источников трудового права.
9. Правовой статус безработного.
10. Основные начала трудового законодательства.
11. 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.
12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
13. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке.
14. Единство и дифференциация правового регулирования труда в Российской Федерации.
15. Сроки в трудовом праве.
16. Система правоотношений в трудовом праве.
17. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

18. Трудовые правоотношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность.
19. Трудовые правоотношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу.
20. Трудовые правоотношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности.
21. Система и формы социального партнерства.
22. Правовое положение представителей работников и работодателей.
23. Правовой статус комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.
24. Процедуры, используемые при ведении коллективных переговоров и урегулировании разногласий.
25. Коллективный договор, его содержание и структура.
26. Порядок разработки и принятия коллективного договора и внесения изменений и дополнений в его содержание.
27. Порядок разработки соглашения и его заключения.
28. Основные формы участия работников в управлении организацией.
29. Правовое регулирование труда иностранцев.
30. Общая характеристика трудового договора.
31. Срочный трудовой договор и сфера его применения.
32. Изменение трудового договора.
33. Отстранение от работы.
34. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
35. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
36. Защита персональных данных работника.
37. Правовое регулирование рабочего времени.
38. Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
39. Правовое регулирование отпусков по трудовому законодательству (основных, дополнительных, без сохранения заработной платы).
40. Правовое регулирование заработной платы.
41. Гарантии и компенсации при: направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность; исполнении государственных или общественных обязанностей; совмещении работы с обучением; расторжении трудового договора и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
42. Право работников на охрану труда и его гарантии.
43. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
44. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву РФ и ее виды.
45. Специальная дисциплинарная ответственность.

46. Ученический договор.
47. Материальная ответственность сторон трудового договора.
48. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
49. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
50. Правовое регулирование труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
51. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
52. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству.
53. Особенности регулирования труда работников, заключивших договор на срок до двух месяцев и занятых на сезонных работах.
54. Правовое регулирование труда лиц, работающих вахтовым методом.
55. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц.
56. Правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
57. Особенности регулирования труда работников транспорта.
58. Правовое регулирование труда педагогических работников.
59. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
60. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
61. Правовое регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.
62. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
63. Правовой статус Федеральной инспекции труда.
64. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
65. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
66. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
67. Право на забастовку и порядок ее организации и проведения.
68. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
69. Сотрудничество стран СНГ в трудовом праве.
70. Международно-правовое регулирование трудовых отношений.

Примерная тематика дипломных работ

1. Становление и развитие трудового законодательства РФ.
2. Правовое регулирование труда в условиях рыночной экономики и роль трудового права в нем.
3. Предмет и сфера действия трудового права.
4. Метод трудового права и его особенности.
5. Принципы трудового права.
6. Юридические гарантии в сфере применения труда.
7. Сочетание федерального, регионального и локального регулирования труда в современных условиях.
8. Демократизация государственного регулирования в сфере труда и расширение ее влияния на развитие трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
9. Правовое регулирование труда субъектами РФ.
10. Источники трудового права.
11. Вопросы локального правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.
12. Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке.
13. Правоприменение в трудовом праве.
14. Взаимодействие правоприменения и судебной практики в трудовом праве.
15. Судебная практика как источник трудового права.
16. Роль и значение судебной практики в правовом механизме обеспечения трудовых прав работников.
17. Запреты и ограничения в трудовом праве.
18. Коллизии в трудовом праве.
19. Применение в трудовом праве норм права по аналогии.
20. Действие источников трудового права во времени, пространстве, по кругу лиц.
21. Сроки в трудовом праве.
22. Понятие и виды трудовых отношений.
23. Субъекты трудовых отношений.
24. Правосубъектность работников и работодателей.
25. Содержание трудовых правоотношений.
26. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
27. Основные тенденции и направления развития правового регулирования трудовых отношений.
28. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства.
29. Правовые модели социального партнерства в различных странах (сравнительно-правовой анализ).

30. Правовой статус представителей работников и работодателей.
31. Правовые основы сотрудничества, социального диалога и социального партнерства в сфере труда.
32. Коллективный договор.
33. Соглашение.
34. Участие работников в управлении организацией.
35. Понятие, содержание и стороны трудового договора.
36. Срочный трудовой договор.
37. Договоры о труде в трудовом праве.
38. Права и обязанности работников обанкротившихся организаций.
39. Правовое регулирование трудовых договоров в несостоятельных организациях.
40. Общие и специальные процедуры заключения трудового договора.
41. Изменение трудового договора.
42. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
43. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
44. Расторжение трудового договора вследствие нарушения установленных трудовым законодательством правил при заключении трудового договора.
45. Недействительность условий трудового договора.
46. Трудовой договор в зарубежных странах (сравнительный анализ).
47. Защита персональных данных работника.
48. Правовое регулирование отпусков.
49. Правовые средства и способы регулирования заработной платы.
50. Гарантии и компенсации.
51. Дисциплина труда.
52. Дисциплинарная ответственность.
53. Охрана труда.
54. Гарантии охраны трудовых прав.
55. Материальная ответственность работодателя перед работником.
56. Материальная ответственность работника.
57. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.
58. Ответственность должностных лиц и работодателя за нарушение трудового законодательства.
59. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
60. Правовое регулирование труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
61. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллективного исполнительного органа.
62. Правовое регулирование труда работников, работающих у работодателей — физических лиц.

63. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников и других категорий.

64. Правовое регулирование интересов в трудовом праве.

65. Индивидуальные и коллективные трудовые споры.

66. Переговорные и примирительные процедуры в трудовом праве.

67. Процессуальные нормы и правоотношения в трудовом праве.

68. Трудовая юстиция.

69. Судебная практика и ее значение в регулировании трудовых отношений.

70. Международно-правовое регулирование трудовых отношений.

Приложение 4

РАБОЧИЙ ПЛАН

чтения лекций и проведения семинарских занятий по учебному курсу «Трудовое право Российской Федерации» для студентов 2-го курса дневного, 3-го курса вечернего и заочного отделений юридического факультета Воронежского государственного университета (количество часов)

№ п/п	Тема	Дневное отделение		Вечернее отделение		Заочное отделение		Заочное сокр. (на базе ВВО)	Заочное сокр. (на базе ССО)
		лекции	семинары	лекции	семинары	лекции	семинары	лекции	лекции
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Предмет, метод, система и функции трудового права	2	4	2	2	1	1	1	1
2	Принципы трудового права	2	4	2	2	—	—	1	1
3	Источники трудового права	2	4	2	2	—	—	1	1
4	Субъекты трудового права	2	4	2	4	1	1	1	1
5	Права профсоюзов и трудовых коллективов в сфере трудовых отношений	2	4	2	4	—	—	—	—
6	Правоотношения в сфере трудового права	2	4	2	2	1	1	—	—

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Социальное партнерство в сфере труда	2	4	2	2	—	—	1	1
8	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2	4	2	2	—	—	—	—
9	Трудовой договор	10	10	10	8	4	4	4	4
10	Рабочее время	2	2	2	2	1	1	1	1
11	Время отдыха	2	2	2	2	1	1	1	1
12	Оплата и нормирование труда	2	4	2	2	1	1	—	—
13	Гарантии и компенсации	2	2	2	2	1	1	—	—
14	Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда	2	2	2	2	—	—	—	—
15	Трудовая дисциплина	2	2	2	2	1	1	1	1
16	Материальная ответственность сторон трудового договора	2	2	2	2	1	1	1	1
17	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	4	4	4	4	1	1	1	1
18	Трудовые споры	4	4	4	4	2	2	1	1
19	Международно-правовое регулирование труда	2	2	2	2	—	—	—	—
<i>Всего</i>		50	68	50	52	16	16	14	14

П р и л о ж е н и е 5

**Вопросы к экзамену по учебному курсу
«Трудовое право Российской Федерации»**

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права как отрасли права.

3. Трудовое право — одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
4. Система трудового права как отрасли права и как науки.
5. Сфера действия норм трудового права.
6. Цели и задачи трудового законодательства. Тенденции его развития.
7. Роль и основные функции трудового права на современном этапе.
8. Источники трудового права: понятие, виды.
9. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
10. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
11. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»: общая характеристика.
12. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»: общая характеристика.
13. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в единообразном применении норм законодательства о труде.
15. Отраслевые принципы трудового права.
16. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика.
17. Основные трудовые права и обязанности работника.
18. Работодатель как субъект трудового права.
19. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
20. Основные функции профсоюзов и их полномочия.
21. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
22. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
23. Система правоотношений в науке трудового права.
24. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правоспособность.
25. Содержание трудового правоотношения.
26. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
27. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: субъекты и содержание.
28. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны и значение.
29. Основные принципы социального партнерства.
30. Формы и уровни социального партнерства в сфере труда.
31. Коллективные переговоры и урегулирование разногласий в ходе их проведения. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
32. Коллективный договор: понятие, стороны, значение в условиях рыночной экономики.

33. Структура и содержание коллективного договора.
34. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.
35. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
36. Участие работников в управлении организацией.
37. Ответственность сторон социального партнерства.
38. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
39. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Гарантии и компенсации безработным.
40. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
41. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
42. Запрещение дискриминации в сфере труда.
43. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
44. Стороны трудового договора.
45. Содержание трудового договора.
46. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
47. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
48. Трудовая книжка и ее значение.
49. Виды трудовых договоров.
50. Срочный трудовой договор.
51. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
52. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
53. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
54. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
55. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
56. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
57. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
58. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц.
59. Особенности регулирования труда надомников.
60. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
61. Особенности регулирования труда педагогических работников.

62. Особенности регулирования труда работников транспорта.
63. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
64. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
65. Особенности правового регулирования труда медицинских работников.
66. Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров и других организаций.
67. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
68. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
69. Правовое регулирование интересов в трудовом праве.
70. Переговорные и примирительные процедуры в трудовом праве. Процессуальные нормы и правоотношения в трудовом праве.
71. Понятие и виды переводов на другую работу.
72. Общие правила перевода на другую работу.
73. Временный перевод на другую работу.
74. Отстранение от работы.
75. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
76. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
77. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника.
78. Основания, условия и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.
79. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
80. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.
81. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий.
82. Общий порядок оформления прекращения трудового договора и производства расчета. Выходные пособия.
83. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
84. Защита персональных данных работника.
85. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
86. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма и действие.
87. Понятие и виды рабочего времени.
88. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.

89. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
90. Сверхурочная работа: понятие, случаи, порядок привлечения и компенсация.
91. Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ее компенсация.
92. Понятие и виды времени отдыха.
93. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
94. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.
95. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
96. Понятие и функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
97. Тарифная система и ее элементы. Права работодателя по организации оплаты труда.
98. Формы и системы заработной платы.
99. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
100. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда и ее государственные гарантии.
101. Ограничение удержаний из заработной платы. Размеры удержаний из заработной платы.
102. Нормирование труда.
103. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
104. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
105. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
106. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
107. Гарантийные выплаты и доплаты: понятие и их виды.
108. Компенсационные выплаты: понятие и виды.
109. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
110. Поощрения за труд и порядок их применения.
111. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
112. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения, обжалования и снятия.
113. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие, основание и условия.
114. Ограниченная материальная ответственность работника.
115. Полная материальная ответственность работника.
116. Определение размера ущерба, причиненного работником, и порядок его взыскания.
117. Материальная ответственность работодателя перед работником.

118. Понятие и содержание охраны труда как института трудового права.
119. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
120. Обязанности работника в области охраны труда.
121. Организация охраны труда.
122. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
123. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
124. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
125. Самозащита работниками трудовых прав.
126. Понятие, причины и виды трудовых споров.
127. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы, их рассматривающие.
128. Комиссии по трудовым спорам: состав, компетенция, порядок работы.
129. Общий порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.
130. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах.
131. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о переводах на другую работу и увольнениях работников.
132. Сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.
133. Исполнение решений КТС и суда по индивидуальным трудовым спорам.
134. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их рассмотрения и разрешения.
135. Порядок образования примирительных органов.
136. Сроки разрешения коллективных трудовых споров.
137. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
138. Международная организация труда: ее цели и задачи.
139. Конвенции и рекомендации МОТ о труде.
140. Общая характеристика зарубежного законодательства о труде.

Учебное издание

Передерин Сергей Васильевич

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Учебное пособие

Редактор *Ю. С. Гудкова*

Художественный редактор *Е. А. Ткачёва*

Компьютерная верстка *Е. Н. Попуга*

Корректоры *Г. И. Старухина, М. Г. Щигрёва, М. С. Исаева*

Подписано в печать 07.07.2010. Формат 60×90/16. Уч.-изд. л. 28,9.
Усл. п. л. 28,0. Тираж 1000 экз. Заказ 1034

Издательство Воронежского государственного университета
394000 Воронеж, ул. Ф. Энгельса, 8

Отпечатано в типографии Издательско-полиграфического центра
Воронежского государственного университета
394018 Воронеж, ул. Пушкинская, 3