

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОСТОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МИНИСТЕРСТВА
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(ФГКОУ ВО РЮИ МВД России)

Н. В. Пономарева

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум

Ростов-на-Дону
2018

УДК 349.2
ББК 67
П-563

Рецензенты:

начальник кафедры государственных и гражданско-правовых дисциплин Крымского филиала Краснодарского университета МВД России кандидат юридических наук, доцент **О. А. Миронова**;
начальник кафедры гражданского права Сибирского юридического института МВД России кандидат юридических наук, доцент **Н. А. Рябинин**

Пономарева Н. В.

П-563 **Трудовое право**: практикум. – Ростов н/Д: ФГКОУ ВО РЮИ МВД России, 2018. –128 с.

Настоящий практикум имеет комплексный характер и включает в себя тесты, задачи, контрольные вопросы и задания по основным темам курса «Трудовое право», а также темы для докладов (рефератов) на семинарских занятиях, перечни нормативных правовых актов и литературы.

Предназначен для курсантов, слушателей и преподавателей образовательных организаций МВД России.

Печатается по решению редакционно-издательского совета ФГКОУ ВО РЮИ МВД России.

УДК 349.2
ББК 67

ВВЕДЕНИЕ

Целью настоящего практикума является оказание помощи обучающимся в изучении курса «Трудовое право». Он содержит материалы для практических занятий, которые направлены на закрепление полученных ими знаний, основных теоретических понятий, категорий и институтов трудового права как важнейших, необходимых и полезных инструментов регулирования трудовых отношений, изучение базовых нормативных правовых актов – источников трудового права, в первую очередь Трудового кодекса Российской Федерации, в тесной взаимосвязи с нормами других отраслей российского законодательства.

Представленный практикум включает в себя тестовые задания по каждой теме практического занятия, которые способствуют систематизации полученных теоретических знаний, задачи, составленные на основе обобщения судебной практики по трудовым спорам, обширный список нормативных источников, учебной и научной литературы. Для получения и последующего закрепления навыков публичных выступлений обучающимся рекомендуется неоднократно в процессе изучения курса подготовить доклады (рефераты) по особенно актуальным, значимым проблемам трудового права. Для промежуточного контроля знаний предлагаются контрольные задания и вопросы для самопроверки.

ТЕМА 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

1. Понятие занятости. Категории занятого населения.
2. Понятие подходящей и неподходящей работы.
3. Понятие безработного. Порядок признания гражданина безработным.
4. Основные права и обязанности безработного.
5. Условия назначения и выплаты пособия по безработице (в том числе прекращение, приостановление), исчисление его размера.
6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению органов службы занятости. Стипендия за период профподготовки.
7. Понятие общественных работ. Организация и обеспечение осуществления общественных работ. Порядок участия граждан в общественных работах.
8. Трудоустройство граждан России за границей и иностранных граждан в России.

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспектов лекций, обобщение судебной практики, составление образцов документов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового законодательства в сфере обеспечения занятости, в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач и тестовых заданий.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого и второго вопросов важно обратить внимание на то, что трудовое право закрепляет ряд крайне важных и актуальных прав и гарантий в условиях рыночной экономики – прав лиц, не работающих, но желающих трудоустроиться.

Большое количество неурегулированных и спорных вопросов сохраняется в связи с признанием лица безработным, обеспечением его прав, что обуславливает необходимость исследования судебной практики, практики органов службы занятости различных ре-

гионов при рассмотрении 1–4 вопросов темы. В частности, особое внимание стоит обратить на реализацию принципа равноправия в положениях Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации (далее – Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации») и нормативных актах субъектов Российской Федерации» .

При изучении пятого и шестого вопросов следует исходить из того, что пособие по безработице и стипендия за время обучения являются на время безработицы единственным источником к существованию человека. В данном аспекте следует рассмотреть соотношение минимального и максимального размеров вышеуказанного пособия в Российской Федерации, проанализировать опыт зарубежных стран, устанавливающих традиционно высокий уровень пособия по безработице, установить риски обоих подходов.

Рассматривая седьмой вопрос, необходимо обратить внимание на то, что общественные оплачиваемые работы имеют ярко выраженную социальную направленность. Соответственно, не всякий вид работ может быть признан общественными оплачиваемыми работами.

Еще одной особенностью общественных оплачиваемых работ является то, что привлечение к ним безработного гражданина не влечет за собой снятие его с учета в качестве безработного и остановку выплаты пособия по безработице.

При изучении восьмого вопроса стоит обратить внимание на то, что трудовое право, как и миграционное, занимает центральное место и имеет важнейшее значение при правовом регулировании миграционных процессов с целью трудоустройства в Российской Федерации. Поскольку научная дискуссия по проблемам трудовой миграции далека от завершения, на семинарском занятии необходимо обсудить позиции ученых-юристов по данному вопросу.

Тестовые задания

1. Легальное определение занятости содержится:

- а) в постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;
- б) Трудовом кодексе Российской Федерации;
- в) Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

2. Занятыми считаются:

- а) учредитель общественной организации, не работающий в ней;
- б) учредитель ООО, не работающий в нем;
- в) домохозяйка.

3. Решение о признании гражданина безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина:

- а) не позднее 11 дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы;
- б) через 7 календарных дней после регистрации в целях поиска подходящей работы;
- в) в срок, определяемый по решению органа службы занятости.

4. Возраст, с которого лицо можно признать безработным, является:

- а) 14 лет;
- б) 16 лет;
- в) 18 лет.

5. Начисление гражданам пособия производится:

- а) через 11 дней после признания их безработными;
- б) с первого дня обращения в органы службы занятости;
- в) с первого дня признания их безработными.

6. Пособие по безработице в первые три месяца выплачивается:

а) в размере 50 процентов среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), но не выше прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации;

б) не менее прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации;

в) в размере 75 процентов среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), но не выше прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации.

7. Выплата пособия по безработице не осуществляется во время:

- а) отпуска по беременности и родам;

- б) в случае двух отказов от вариантов подходящей работы;
- в) в период участия в общественных работах.

Задачи

1. М.В.Ч. в течение двух лет замещал должность исполнительного директора общественной организации, а затем был зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя. При обращении в органы службы занятости в целях поиска подходящей работы ему было отказано в регистрации в качестве безработного.

Свой отказ, ссылаясь на Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», мотивировали тем, что одним из документов, необходимых для принятия органом службы занятости решения о признании безработным гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, является справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы; поскольку последним местом работы была общественная организация (согласно записи в трудовой книжке М.В.Ч.), он должен представить справку о среднем заработке за последние три месяца работы в данной общественной организации. По буквальному смыслу п. 2 ст. 3 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», закрепленный в нем перечень документов имеет универсальный характер, то есть распространяется на все категории граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы вне зависимости от факта осуществления ими до обращения в органы службы занятости трудовой или иной общественно полезной деятельности, давности прекращения и характера данной деятельности. Принимая во внимание тот факт, что данная организация была исключена из Единого государственного реестра юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, в качестве справки о среднем заработке по последнему месту работы может быть принята справка, выданная архивной организацией при условии, что из ее содержания можно получить информацию о среднем заработке лица за последние три месяца. М.В.Ч. доказательств обращения в архивную организацию не представил.

Оцените правомерность отказа в регистрации М.В.Ч. в качестве безработного.

2. А.И.В. был уволен индивидуальным предпринимателем по основанию, не связанному с совершением им виновных действий, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ГК РФ, то есть сокращение численности или штата работников. А.И.В. был зарегистрирован в качестве безработного органами службы занятости, ему было назначено пособие по безработице в размере минимальной величины пособия по безработице. При обращении за разъяснениями А.И.В. сообщили, что в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» лицам, уволенным из организаций по основаниям, не связанным с совершением ими виновных действий, пособие по безработице определяется в процентном отношении к среднему заработку данного лица, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если в течение двенадцати месяцев, которые предшествовали началу безработицы, они имели оплачиваемую работу не менее двадцати шести календарных недель, что закреплено п. 1 ст. 30 указанного закона, но всегда не больше максимальной величины пособия по безработице и не меньше его минимальной величины (п. 1 ст. 33). Гражданам, работодателями которых являлись индивидуальные предприниматели, пособие по безработице устанавливается независимо от основания увольнения и начисляется в соответствии с п. 1 ст. 34 названного Закона в размере минимальной величины пособия по безработице.

Через полтора года после регистрации в качестве безработного А.И.В. достигнет пенсионного возраста, в связи с чем он обратился в органы службы занятости с заявлением о досрочном выходе на пенсию, однако ему также было отказано, так как п. 2 ст. 32 указанного закона предусматривал возможность назначения пенсии на период до наступления срока выхода на пенсию, но не ранее чем за два года до наступления установленного законом пенсионного возраста, для лиц, которых уволили в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, но не для лиц, уволенных от индивидуальных предпринимателей.

Имеет ли право А.И.В. на удовлетворение своих требований?

Какие действия может предпринять А.И.В. для защиты своих интересов? Оцените ситуацию.

3. В соответствии с абз. 10 ст. 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» занятыми считаются граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении данных организаций.

Е.Н.Э., уволенная с работы, признана безработной с назначением пособия по безработице, позднее ей оказаны услуги по обучению, выплачена стипендия.

На основании предоставленной инспекцией Федеральной налоговой службы информации о том, что Е.Н.Э. является учредителем ТСЖ, был составлен акт об установлении факта незаконного получения ею пособия по безработице, стипендии и услуг по обучению, а также издан приказ о прекращении выплаты пособия и снятии с учета в качестве безработного.

Е.Н.Э. сочла данный приказ нарушением своих прав и интересов, так как не было принято во внимание, что орган службы занятости не учел при принятии решения отсутствие имущественных прав у учредителей (участников) товарищества собственников жилья в отношении данной организации.

Суд, куда Е.Н.Э. обратилась с заявлением об оспаривании действий органа службы занятости, в удовлетворении заявленных требований отказал со ссылкой на то, что товарищества собственников жилья не относятся к числу организаций, перечисленных в качестве исключений в абз. 10 ст. 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», а потому для целей данного Закона учредители (участники) товариществ собственников жилья считаются занятыми.

Решите ситуацию по существу. Какие способы защиты своего права может использовать Е.Н.Э.?

4. Н.И.Г. уволен из ООО по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением штатного количества работников организации), приказом органа службы занятости признан безработным с назначением пособия по безработице. Однако после того как было установлено, что Н.И.Г. является участником

ООО «Колибри», орган службы занятости, который, ссылаясь на абз. 10 ст. 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», приказами снял его с учета в качестве безработного и отменил решение о назначении, размере и сроках выплаты ему пособия по безработице. Н.И.Г. обратился в суд с требованием об отмене данных приказов, выплате пособия по безработице и взыскании процентов за незаконное удержание денежных средств, ссылаясь на то, что максимальный размер дивидендов, начислявшихся Н.И.Г. как участнику ООО «Колибри» в предыдущие три года, составил 3170 рублей 62 копейки, а по итогам работы в году, когда он был поставлен на учет в качестве безработного, дивиденды ему не начислялись. Суд оставил без удовлетворения требования, признав не имеющим юридического значения факт, на который ссылался Н.И.Г.

Дайте оценку правомочности решения суда.

Нарушает ли конституционные права на защиту от безработицы и социальное обеспечение Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в той мере, в какой он позволяет органам службы занятости не учитывать при принятии решения о признании безработным гражданина, являющегося участником организации – общества с ограниченной ответственностью, реальный уровень получаемого им дохода?

5. В соответствии с абз. 10 ст. 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 17 июля 1999 года № 175-ФЗ занятыми считаются граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении данных организаций.

К.В.Ч., уволенный из АО в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), в 2012 году обратился в органы службы занятости населения с целью регистрации в качестве безработного, однако получил отказ со ссылкой на то, что он является членом (участником) жилищного накопительного кооператива «Монолит».

К.В.Ч. обратился в суд, полагая, что члены жилищного накопительного кооператива как учредители (участники) некоммерческой организации, организационно-правовая форма которой не предполагает возможность осуществления указанными лицами экономической деятельности, направленной на регулярное получение дохода, не относятся к числу занятых и отказывать им в регистрации в качестве безработных незаконно.

Решением суда требование К.В.Ч. о признании недействительным отказа в регистрации в качестве безработного оставлено без удовлетворения. Принимая данное решение, суд исходил из того, что абз. 10 ст. 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» содержит исчерпывающий перечень некоммерческих организаций, учредители (участники) которых не считаются занятыми, а учредители жилищных накопительных кооперативов, согласно п. 7 ч. 1 ст. 7 Федерального закона «О жилищных накопительных кооперативах», наделены правом участвовать в распределении доходов от предпринимательской деятельности кооператива, в отличие от членов (учредителей, участников) иных некоммерческих организаций, которые не имеют дохода и прав на имущество организации и могут признаваться безработными.

Спустя некоторое время после обращения с 11 января 2013 года вступила в силу редакция Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», которая предусматривает, что занятыми считаются граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности.

С учетом имевшейся на момент обращения судебной практики и правовых позиций оцените решение суда.

6. Г. обратился в районный суд города J. с заявлением о признании незаконным решения органа службы занятости об отказе

в регистрации его в качестве безработного по месту жительства в городе J. и об обязанности органа службы занятости зарегистрировать его в качестве безработного, мотивируя это следующим.

С 2002 года Г. вместе с семьей постоянно проживает в городе J., его уволили в связи с ликвидацией организации.

В целях поиска подходящей работы и последующей регистрации в качестве безработного в случае отсутствия такой работы Г. обратился в органы службы занятости города J. и представил все предусмотренные ч. 2 ст. 3 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» для признания гражданина безработным документы.

Однако Г. было отказано в признании безработным, поскольку он зарегистрирован по месту жительства в городе S.

Г. по месту регистрации в городе S. в качестве безработного не зарегистрирован, пособие по безработице не получает.

Какое решение примет суд? Аргументируйте ответ.

7. Н.Д.С. обратилась в суд с заявлением к органу службы занятости, конкурсному управляющему АО о признании бездействия неправомерным, обязанности выдать справку для получения средней заработной платы за третий месяц трудоустройства, ссылаясь на нарушение своих прав.

Н.Д.С. работала в АО, приказом АО от 24 августа 2009 года № ... уволена на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации); в период с 19 января по 30 ноября 2009 года являлась нетрудоспособной и находилась на стационарном и амбулаторном лечении.

03 декабря 2009 года Н.Д.С. обратилась в органы службы занятости по вопросу о выдаче ей справки (решения органа занятости) о сохранении за ней средней заработной платы за третий месяц трудоустройства.

С 04 декабря 2009 года Н.Д.С. зарегистрирована в качестве безработной и ей назначены соответствующие социальные выплаты, однако не выдана искомая справка. Впоследствии Н.Д.С. неоднократно обращалась по поводу выдачи ей названной справки (решения органа занятости), необходимой для выплаты работодателем в ее пользу средней заработной платы за третий месяц трудоустройства.

В выдаче ей подобной справки (решения органа занятости) Н.Д.С. со стороны органа службы занятости отказано.

При рассмотрении дела суд установил, что с 19 января по 30 ноября 2009 года Н.Д.С. находилась на стационарном и амбулаторном лечении; наличие у Н.Д.С. нетрудоспособности в течение двух недель после даты ее увольнения 24 августа 2009 года подтверждено соответствующим больничным листом; без нарушения двухнедельного срока Н.Д.С. встала 04 декабря 2009 года на учет в органе службы занятости в качестве безработной.

При вынесении решения суд пришел к выводу о том, что двухнедельный срок, предусмотренный ст. 178 ТК РФ, с учетом периода длительного и непрерывного нахождения Н.Д.С. на стационарном и амбулаторном лечении, ею соблюден.

Вместе с тем в удовлетворении заявленных Н.Д.С. требований суд отказал, сославшись на то, что заявителем нарушено предусмотренное законом условие, при котором она могла бы получить подобную справку.

В жалобе Н.Д.С. обращает внимание на то, что она перенесла тяжелое заболевание, в связи с чем после обращения в службу занятости ей не была предложена подходящая работа ни в течение трех месяцев со дня обращения за трудоустройством, ни во время подачи надзорной жалобы.

Оцените решение суда первой инстанции.

Решите дело по существу.

8. Р.Г.В. работал в АО «...» и уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата работников организации.

После увольнения в двухнедельный срок он обратился в орган службы занятости по вопросу трудоустройства и не был трудоустроен, о чем ему была выдана справка. Однако АО не выплатило Р.Г.В. средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения, так как полагало, что Р.Г.В. не представил доказательств, подтверждающих, что у него имеются исключительные обстоятельства, которые могли бы препятствовать его трудоустройству, при наличии которых он не имел бы средств к существованию, либо иных обстоятельств исключительного характера, что противоречит установленным по делу обстоятельствам и требованиям закона, регулирующего спорные правоотношения. Справка о выплате Р.Г.В. среднемесячного заработка за третий месяц со дня увольнения, выданная органом службы занятости, не была оспорена АО и является

действительной. Р.Г.В. полагал, что любой случай трудоустройства работника службой занятости по причине отсутствия подходящей работы в течение третьего месяца со дня увольнения при выполнении определенных в законе условий является исключительным, позволяющим сохранить за уволенным работником средний месячный заработок в течение третьего месяца, и каких-либо ограничений на сохранение среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения в отношении работников пенсионного возраста, уволенных по сокращению штата, действующее законодательство не содержит, и обратился в суд.

Разрешая дело и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что Р.Г.В. является пенсионером, получает досрочно трудовую пенсию по старости, в связи с чем не может быть признан безработным в силу ч. 3 ст. 3 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», поскольку он социально уже защищен государством посредством назначения пенсии, а также доказательств того, что у Р.Г.В. имеются какие-либо исключительные обстоятельства, которые могли бы препятствовать его трудоустройству, при наличии которых он не имел бы средств к существованию, либо иных обстоятельств исключительного характера, суду представлено не было.

Решите задачу по существу.

Контрольные вопросы и задания

1. Каковы категории занятого населения?
2. Какие особенности определения подходящей работы позволяют максимально расширить круг вакансий, которые орган службы занятости может предложить безработному?
3. Возможно ли злоупотребление статусом безработного? Если да, то какое?
4. Каковы особенности трудоустройства иностранных граждан в России? Какие документы должен предъявить иностранный гражданин для трудоустройства в России? Какие обязанности возлагаются на работодателя, у которого работает иностранный гражданин или лицо без гражданства? Какие нарушения в данной сфере являются самыми распространенными? Как их выявить?
5. Проанализируйте нормативные правовые акты, определяющие критерии транспортной доступности подходящей работы в

регионе вашего проживания, соседних регионах. Рассчитайте, какова максимальная продолжительность дороги к предполагаемому месту работы с учетом затруднений на дорогах.

6. Определите, какая работа была бы подходящей для вас? Рассчитайте размер пособия по безработице, если бы вы в настоящий момент обратились в органы службы занятости.

7. Используя официальную статистику, создайте диаграмму изменения уровня безработицы в России и в регионе вашего проживания.

Темы для докладов (рефератов)

1. Безработный как субъект трудового права.
2. Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации.
3. Служба занятости: понятие и функции.
4. Занятое население и безработные: понятие, характеристика.
5. Правовой статус безработного.
6. Пособие по безработице.
7. Трудоустройство граждан Российской Федерации за границей.

ТЕМА 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Понятие трудового договора; его отличие от других договоров в сфере применения труда.

2. Стороны трудового договора.

3. Содержание трудового договора; дифференциация его условий.

4. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

5. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.

6. Вступление трудового договора в силу. Форма трудового договора. Оформление приема на работу. Особенности оформления трудовых отношений в случаях заключения отдельных видов трудовых договоров: при содействии органов занятости; трудоустройство инвалидов; работа по совместительству и другие случаи.

7. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

8. Трудовая книжка работника. Общие правила оформления и ведения трудовых книжек. Перспективы существования трудовой книжки.

9. Медицинский осмотр при заключении трудового договора.

10. Перевод на другую работу: понятие, общие правила перевода. Виды переводов на другую работу, их классификация.

11. Переводы на другую постоянную работу.

12. Переводы на другую временную работу.

13. Перемещение на другую работу: понятие, отличие от перевода.

14. Правовая регламентация изменения условий трудового договора.

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

16. Отстранение от работы.

17. Понятие прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора.

18. Прекращение трудового договора по соглашению сторон договора.

19. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

21. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

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

23. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспектов лекций, обобщение судебной практики, составление образцов документов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового законодательства, регулирующего трудовой

договор как центральный институт трудового права, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач и тестовых заданий.

Методические рекомендации по изучению темы

При изучении первого вопроса необходимо рассмотреть трудовой договор как особый вид договора о труде, выявить его отличия от иных договоров, опосредующих труд человека. Необходимо рассмотреть соотношение отраслей конституционного, административного и гражданского права при регулировании договоров о труде, определить их сходства и различия.

При рассмотрении второго вопроса следует обратить внимание как на общие нормы, касающиеся сторон трудового договора, так и на нормы, устанавливающие исключения, при которых допускается труд различных категорий работников. Необходимо выявить дополнительные требования, предъявляемые к отдельным категориям работников и к работодателям, использующим их труд, а также к работодателям с ограниченной работодательской субъектностью.

При обсуждении третьего вопроса необходимо учесть, что содержательная часть трудового договора не исчерпывается положениями ст. 57 ТК РФ. Для раскрытия данного вопроса необходимо также использовать иные статьи ТК РФ, законов и подзаконных нормативных актов, а также локальных актов работодателя, например, при установлении нормы выдачи сменяющихся и обезвреживающих веществ и др.

Изучая четвертый вопрос, необходимо иметь в виду соотношение общих и специальных норм трудового права, а также необходимость соблюдения конституционного принципа равноправия при установлении различий в правовом регулировании труда отдельных категорий работников.

При изучении пятого вопроса следует учитывать, что именно на данном этапе недобросовестными работодателями могут быть ущемлены права трудоустроенных лиц, осуществляться дискриминация. Обучающемуся следует сосредоточить свое внимание также на вопросах недопущения подобных злоупотреблений и нарушений.

Изучая шестой вопрос, необходимо выявить особенности вступления трудового договора в законную силу и соотношения даты вступления договора в силу и даты, с которой работник должен приступить к работе.

При рассмотрении седьмого вопроса следует исходить из того, что в трудовом праве закреплено требование об установлении перечня документов, предъявляемых при устройстве на работу, также необходимо разграничить документы, без предъявления которых трудоустройство невозможно, и документы, поименованные к предъявлению, но не влияющие на возможность принять лицо на работу (и обосновать проведенное разграничение).

Анализируя восьмой вопрос, особое внимание стоит уделить значению трудовых книжек в настоящее время и перспективам их отмены. Ответьте на вопрос: что могло бы заменить трудовую книжку с точки зрения как обеспечения прав работников на социальное обеспечение, так и интересов работодателей по ознакомлению с предыдущей трудовой деятельностью трудоустраивающегося к ним лица. Также необходимо выявить имеющиеся расхождения в правовом регулировании ведения трудовой книжки в нормативных актах различного уровня, предложить варианты преодоления данной ситуации.

Изучая девятый вопрос, необходимо сделать акцент на подзаконных актах, устанавливающих перечень должностей и видов работ, при которых требуется медицинский осмотр при приеме на работу, а также сроки осмотров.

При подготовке к ответу на 10–13 вопросы следует учесть, что перевод является самостоятельным видом изменения трудового договора, связанным с изменением условий о трудовой функции и месте работы работника. В этой связи также стоит уделить внимание вопросу о способах определения трудовой функции и должностной инструкции, которая содержит перечень обязанностей работника и зачастую имеет силу неотъемлемой части трудового договора.

Рассматривая 14 вопрос, желательно проанализировать какие именно условия трудового договора и каким образом могут быть изменены.

При изучении 15 вопроса рекомендуется обратиться к судебной практике и проанализировать наиболее часто совершаемые ошибки.

Изучая 16 вопрос, отдельное внимание следует уделить исчерпывающему перечню оснований для отстранения от работы работника, разграничить случаи отстранения от работы и схожие основания прекращения трудовых отношений, ответить на вопрос, какие действия может предпринять работодатель, если работник находится под подозрением в совершении правонарушения.

Изучение вопросов 17–21 необходимо начать с исследования классификаций оснований увольнения и практической направленности данных классификаций, определить какие ограничения налагает на стороны выбор того или иного основания прекращения трудового договора.

Использование судебной практики судов различных инстанций, а также ГИТ является обязательным требованием при анализе оснований прекращения трудового договора. Акцентировать внимание требуется также на разграничении смежных оснований прекращения трудового договора, общих и специальных, а также на конкретизации оценочных понятий.

Тестовые задания

1. Понятие трудового договора охватывает:

- а) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- в) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

2. Процесс заключения, изменения и расторжения трудовых договоров находится в полномочиях:

- а) федеральных органов государственной власти;
- б) органов государственной власти субъектов Российской Федерации;
- в) органов местного самоуправления;
- г) регулируется коллективными договорами и соглашениями.

3. В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регули-

руются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются:

- а) нормы гражданского права;
- б) положения трудового законодательства;
- в) нормы административного права.

4. Работодателем может выступать:

- а) ограниченно дееспособное физическое лицо;
- б) необособленное структурное подразделение юридического лица;
- в) недееспособное лицо.

5. Работником является:

- а) гражданин, который вступил в трудовые отношения с работодателем;
- б) физическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работодателем;
- в) любой субъект, который вступил в трудовые отношения с работодателем.

6. Минимальным возрастом работника для заключения трудового договора согласно Трудовому кодексу Российской Федерации является:

- а) 10 лет;
- б) 5 лет;
- в) не установлен.

7. В трудовые отношения, по общему правилу, самостоятельно вступают лица, достигшие возраста:

- а) 16 лет;
- б) 18 лет;
- в) 14 лет.

8. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из законных представителей и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию:

- а) не допускается;
- б) допускается с согласия федеральной инспекции по труду;
- в) допускается.

9. Согласно трудовому законодательству обязанностью работодателя является:

- а) обеспечение безубыточной работы организации;
- б) своевременная уплата налогов с заработной платы работника;
- в) соблюдение законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного и трудового договоров.

10. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее ... со дня фактического допущения работника к работе:

- а) 3 рабочих дней;
- б) 5 рабочих дней;
- в) 7 календарных дней.

11. Трудовой договор считается заключенным:

- а) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
- б) с даты подписания трудового договора;
- в) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

12. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется по общему правилу в ... экземплярах:

- а) 1;
- б) 2;
- в) 3.

13. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в ... со дня фактического начала работы:

- а) трехдневный срок;
- б) пятидневный срок;
- в) семидневный срок.

14. Перечень обязательных условий трудового договора определяется:

- а) в рамках коллективного договора или соглашения;
- б) соглашением сторон трудового договора;
- в) Трудовым кодексом Российской Федерации.

15. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

- а) на следующий рабочий день после вступления договора в силу;
- б) в день подписания трудового договора;
- в) по первому требованию работодателя.

16. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 ТК РФ, то работодатель имеет право:

- а) расторгнуть трудовой договор собственным приказом;
- б) расторгнуть трудовой договор в судебном порядке;
- в) аннулировать трудовой договор.

17. Руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях:

- а) только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа);
- б) по собственному желанию;
- в) только на 0,25 ставки.

18. Срочные трудовые договоры могут заключаться:

- а) на определенный срок не более 3 лет;
- б) на определенный срок не более 5 лет;
- в) на любой срок.

19. Если в трудовом договоре не указан срок его действия, трудовой договор считается заключенным:

- а) на неопределенный срок;
- б) на 1 год;

- в) на 3 года;
- г) на 5 лет.

20. Сроком испытания для лиц, занимающих неруководящие должности, выступает период времени:

- а) 1 месяц;
- б) 3 месяца;
- в) 6 месяцев.

21. Период испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций не может быть больше:

- а) 6 месяцев;
- б) 8 месяцев;
- в) 9 месяцев.

22. В срок испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя:

- а) в письменной форме не позднее чем за 3 дня;
- б) не позднее чем за 3 дня в устной форме;
- в) не позднее чем за 3 дня в письменной форме с указанием причин увольнения.

23. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника (если работа в данной организации является для работника основной), работающего в организации:

- а) свыше 1 месяца;
- б) свыше 5 дней;
- в) свыше 3 дней.

24. Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) устно по соглашению сторон;
- б) письменно по соглашению сторон;
- в) Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает форму изменения трудового договора.

25. Период перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника:

- а) не может превышать одного месяца в течение календарного года;
- б) не может превышать одного месяца в течение рабочего года;
- в) не ограничен.

26. Продолжительность перевода для замещения временно отсутствующего гражданского служащего:

- а) не может превышать один месяц в течение календарного года;
- б) не может превышать шесть месяцев в течение календарного года;
- в) не ограничен.

27. Допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции:

- а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- б) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- в) для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества.

28. Если по истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию трудовой договор не был расторгнут, работник не настаивает на увольнении, то:

- а) договор считается расторгнутым, а работник – уволенным;
- б) договор подлежит перезаключению;
- в) действие договора продлевается на 5 лет;
- г) действие трудового договора продолжается.

29. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

- а) с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- б) имеющим больший стаж работы в данной организации;
- в) занимающим руководящие должности.

30. Днем прекращения трудового договора является:

- а) день подачи заявления об увольнении;
- б) день, следующий за последним днем работы;
- в) последний день работы.

31. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право:

- а) расторгнуть трудовой договор с любым работником организации;
- б) расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- в) расторгнуть трудовые договоры с 30 % работников организации.

32. Работник имеет право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию:

- а) не позднее чем за 3 дня до дня увольнения;
- б) не позднее чем за 5 дней до дня увольнения;
- в) в любое время.

33. Срок предупреждения об увольнении по инициативе работника составляет:

- а) 1 неделю;
- б) 2 недели;
- в) 3 недели.

34. Срочный трудовой договор расторгается в связи с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за ... до увольнения.

- а) 3 календарных дня;
- б) 5 календарных дней;
- в) 7 рабочих дней.

35. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом):

- а) в случае беременности работницы;
- б) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
- в) работников – членов профсоюзных органов.

36. Прогул – это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин:

- а) более 4 часов подряд в течение рабочего дня;
- б) более 3 часов подряд в течение рабочего дня;
- в) в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

Задачи

1. В трудовом договоре, заключенном между И.Н.Х. и директором АО «...», было предусмотрено, что при расторжении данного трудового договора не применяются некоторые основания увольнения, установленные ТК РФ, в частности, за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия. Однако после конфликта, происшедшего между И.Н.Х. и директором АО, И.Н.Х. был уволен на основании п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение И.Н.Х.? Какие нормы трудового законодательства следует использовать для разрешения возникшей проблемы?

2. На шахте «...» установлено, что подземные электрослесари подавляющую часть рабочего времени трудятся на поверхности шахты. В результате этого было принято решение у 15 из 25 электрослесарей изменить наименование трудовой функции («электрослесарь» вместо «подземный электрослесарь»), изъяв из круга обязанностей выполнение работ внутри шахты, изменив режим и оплату труда, льготы. Четверо рабочих не согласились с данным решением и были уволены на основании п. 7 ст. 77 ТК РФ. Они об-

ратились в суд с иском о восстановлении на работе, обосновывая свои требования тем, что количество подземных электрослесарей в штатном расписании сокращено, поэтому увольнение должно было состояться по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Каким образом вы решили бы это дело?

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

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

4. В соответствии с приказом руководителя все работники в организации были переведены на срочную систему оформления трудовых отношений. Перевод объяснялся тем фактом, что предприятие выкуплено в собственность частным лицом. Работница производственно-технического отдела М.И.П. отказалась заключить договор сроком на один год, как было предложено. Работодатель предупредил М.И.П., что она будет уволена за нарушение трудовой дисциплины, если не подпишет договор. М.И.П. договор подписывать отказалась и была уволена с работы.

Какое основание увольнения работодатель, на ваш взгляд, указал в трудовой книжке? Были ли перевод на срочные трудовые договоры и увольнение правомерными? Решите эту ситуацию по существу.

5. Приказом директора фабрики контролера А.К.Л. перевели на должность заведующего складом готовой продукции. Профком вынес постановление с требованием отменить приказ, так как А.К.Л. является профгруппоргом и переводить ее без согласия про-

фкома администрация не имела права. Директор отклонил требование, указав, что оно не основано на законе.

Кто в этом споре прав?

6. Работница ООО «...» С.А.В. заболела, что подтверждается листком временной нетрудоспособности, и попросила работницу ООО «...» А.П.Н., у которой был в этот день выходной, заменить ее на рабочем месте. А.П.Н. явилась на работу в нетрезвом состоянии, о чем был составлен акт. Администрация наложила на А.П.Н. дисциплинарное взыскание, а С.А.В. уволила за прогул. С.А.В. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд? Насколько правомерны действия администрации в отношении С.А.В. и А.П.Н.? Решите ситуацию по существу.

7. Г.О.Р. работал в организации 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 отказалась выдать ему на руки трудовую книжку, заявив, что она ее отправила по почте. Г.О.Р. 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». Г.О.Р., считая действия работодателя незаконными, обратился в суд с иском об изменении даты и формулировки причины увольнения, взыскании 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?

8. И.Т.Н. был неправомерно уволен с работы в ООО «...» и восстановлен на работе решением районного суда. После возобновления работы он обратился в отдел кадров с просьбой выдать ему дубликат трудовой книжки, так как в трудовую книжку была

внесена запись о незаконном увольнении. Начальник отдела кадров отказался выдавать дубликат, объяснив, что он выдается только в случае утери трудовой книжки.

В каких случаях и в каком порядке выдается дубликат трудовой книжки? Решите ситуацию по существу.

9. В соответствии с приказом директора ООО «...» К.П.А. был принят на должность слесаря с испытательным сроком 4 месяца.

Соответствует ли данный приказ трудовому законодательству? Какой испытательный срок может быть назначен в данном случае? Что такое испытательный срок? Какова его продолжительность и в каком порядке он устанавливается? Изменится ли ситуация, если К.П.А. примут на работу с испытательным сроком 2 месяца в порядке перевода с другого предприятия?

10. При приеме на работу мойщицей посуды в кафе В.А.Ч. было предложено пройти медицинский осмотр, однако она отказалась это сделать, заявив, что ей 60 лет, поэтому администрация кафе не вправе заставлять ее проходить предварительный медицинский осмотр. В связи с отказом пройти указанное освидетельствование В.А.Ч. было отказано в приеме на работу. Считая, что ей без оснований отказали в заключении трудового договора, В.А.Ч. обратилась в суд с иском о приеме на работу.

Дайте правовую оценку действиям В.А.Ч. и администрации кафе. В каких случаях лица, поступающие на работу, подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру? Какими нормативными актами регулируются соответствующие процедуры прохождения медицинских осмотров?

11. На титульный лист трудовой книжки поставлен штамп Пенсионного фонда Российской Федерации (далее – ПФР) о назначении пенсии.

Каковы последствия данного действия? Как должен поступить владелец трудовой книжки?

12. В организации нет печати.

Как должен поступить работодатель, увольняя работника и оформляя трудовую книжку?

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте сущность трудового договора; его отличие от иных договоров о труде.

2. Какие противоречия в нормативных актах, урегулировавших порядок ведения трудовых книжек, в настоящее время существуют и каковы пути их разрешения?

3. Чем отличается сокращение численности организации от сокращения ее штата?

4. Порядок действий представителя работодателя при сокращении численности или штата работников организации.

5. Как урегулирован порядок проведения аттестаций и увольнения лиц, показавших недостаточный уровень квалификации по результатам аттестации? Выскажите предложения по данному вопросу.

6. Составьте таблицу сравнения договора подряда, договора оказания услуг, служебного контракта и трудового договора.

7. Составьте трудовой договор для однокурсника(цы) (работодатель, должность и иные условия договора определяются автором работы).

8. Найдите аккредитованных продавцов бланков трудовых книжек в вашем населенном пункте.

Темы для докладов (рефератов)

1. Индивидуально-договорное регулирование труда.

2. Трудовой договор.

3. Понятие трудового договора, его роль в современных условиях.

4. Понятие трудового договора и его виды.

5. Трудовой договор в системе договоров о труде.

6. Отдельные виды трудового договора (на примере одного или нескольких видов).

7. Трудовой договор с руководителем организации.

8. Особенности правового регулирования труда государственных служащих.

9. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников (на примере одной или нескольких категорий).

10. Правовое регулирование труда женщин и несовершеннолетних.
11. Особенности регулирования труда женщин.
12. Особенности регулирования труда у работодателей – физических лиц.
13. Особенности регулирования труда судей.
14. Особенности регулирования труда спортсменов.
15. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями.
16. Заключение трудового договора.
17. Трудовая книжка.
18. Испытание при приеме на работу.
19. Изменение условий трудового договора.
20. Прекращение трудового договора: понятие, общий порядок.
21. Прекращение трудового договора: понятие, основания, порядок.
22. Прекращение трудового договора по отдельным основаниям (на примере одного или нескольких оснований).
23. Прогул как основание расторжения трудового договора.
24. Появление на работе в состоянии опьянения как основание расторжения трудового договора.
25. Расторжение трудового договора.

ТЕМА 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Понятие рабочего времени по трудовому праву, его виды.
2. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.
3. Ненормированный рабочий день: понятие, круг лиц, работающих в режиме ненормированного рабочего дня.
4. Режим и учет рабочего времени. Графики сменности.
5. Сверхурочная работа: понятие, случаи допущения, порядок проведения.
6. Совместительство и совмещение.

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспек-

тов лекций, обобщение судебной практики, составление образцов документов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового законодательства, регулирующего рабочее время, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса следует обратить особое внимание на то, что понятие рабочего времени включает в себя не только те периоды времени, в которые работник обязан выполнять свои трудовые функции, но и некоторые другие периоды. Найдите в законодательстве РФ примеры таких периодов.

При изучении второго вопроса рекомендуется обратить внимание как менялось правовое регулирование и судебная практика по вопросам неполного рабочего времени.

Рассмотрение третьего и пятого вопросов целесообразно начать с изучения сущности ненормированного рабочего дня и его соотношения со сверхурочной работой.

При подготовке четвертого вопроса исходите из того, что учет рабочего времени – это безусловная обязанность работодателя, а режим работы и графики сменности, утвержденные надлежащим образом, являются обязательными для обеих сторон.

Обращаясь к шестому вопросу, следует иметь в виду, что разграничение между совместительством и совмещением проходит по нескольким критериям одновременно: времени осуществления обязанностей, оплате труда, способу оформления и прекращения отношений.

Тестовые задания

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не более 40 часов в неделю;
- б) 42 часа в неделю при согласии профсоюза;
- в) 41 час в неделю при согласии местного органа по труду.

2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не более 24 часов в неделю;
- б) не более 36 часов в неделю;
- в) не более 32 часов в неделю.

3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не более 24 часов в неделю;
- б) не более 35 часов в неделю;
- в) не более 32 часов в неделю.

4. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:

- а) работнику, обучающемуся в вузе в вечернее время;
- б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;
- в) одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет.

5. Ночное время – это время:

- а) с 23 часов до 7 часов;
- б) с 22 часов до 6 часов;
- в) с 21 часа до 5 часов.

6. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать:

- а) 4 часов;
- б) 5 часов;
- в) 6 часов.

7. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника:

- а) 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год;
- б) 4 часов в течение двух дней подряд и 160 часов в год;
- в) не ограничено.

Задачи

1. Б.С.Н. обратился в суд с иском о взыскании денежной компенсации за сверхурочную работу, компенсации морального вреда

и расходов на оплату труда представителя, ссылаясь на то, что он проходил службу по служебному контракту с ответчиком в должности полицейского, в период прохождения службы ему приходилось осуществлять служебные обязанности сверх нормальной продолжительности рабочего времени. В связи с выходом на пенсию он подал рапорт начальнику с просьбой предоставить дополнительное время отдыха за сверхурочную работу, ему была предоставлена компенсация за переработку в виде дополнительного времени отдыха, однако он был отозван из отпуска. В связи с отзывом из отпуска и последующим увольнением Б.С.Н. не смог реализовать заявленное им право, в связи с чем оставшиеся дни переработки подлежали денежной компенсации.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Б.С.Н., суд пришел к выводу о том, что выплата денежной компенсации за сверхурочное время носит заявительный характер и при установлении факта необращения истца с таким рапортом, его требования не могут быть удовлетворены.

Оцените решение суда. Решите ситуацию по существу.

2. Ф.И.О. работала в ООО «...» администратором зрительного зала. По мнению инспектора ГИТ, Ф.И.О. систематически привлекалась к сверхурочной работе без письменного согласия; при этом в нарушение ст. 152 ТК РФ оплата работы сверхурочно в повышенном размере систематически не производилась.

Вместе с тем, исходя из трудового договора, заключенного между ООО «...» и Ф.И.О., последняя была принята на работу в должности администратора зрительного зала в обособленное подразделение ООО «...» в г. N.

Пунктом 4.1 названного трудового договора работнику (Ф.И.О.) устанавливается следующий график работы: сменная работа в одну смену продолжительностью 12 часов по скользящему графику – три дня рабочих, три дня выходных.

Аналогичный график работы предусмотрен для администраторов в п. 4.1 Правил внутреннего трудового распорядка в ООО «...», утвержденных директором ООО «...» и в других городах.

В силу п. 3.1 Положения об оплате труда и премировании работников ООО «...», а также о порядке предоставления работодателем материальной помощи, утвержденного директором ООО «...», для работников со сменным (скользящим) графиком работы идет

установка суммированного учета рабочего времени с учетным временем в 1 год.

Разрешите спор.

Контрольные вопросы и задания

1. Можно ли привлечь беременную женщину к сверхурочным работам? К режиму ненормированного рабочего дня?

2. Как связано неполное рабочее время и право социального обеспечения?

3. В чем состоят особенности суммированного учета рабочего времени?

4. Разграничьте сокращенное и неполное рабочее время, составьте сравнительную схему или таблицу.

Темы для докладов (рефератов)

1. Рабочее время: понятие, виды, режимы.

2. Рабочее время: планирование и учет.

ТЕМА 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Понятие и виды времени отдыха.

2. Перерывы в рабочем времени.

3. Выходные, праздничные и другие (дополнительные) дни, свободные от работы.

4. Отпуск: понятие, виды, порядок предоставления.

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспектов лекций, обобщение судебной практики, составление образцов документов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового законодательства, регулирующего время отдыха, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач.

Методические рекомендации по изучению темы

При изучении первого вопроса необходимо учесть, что время отдыха является временем, которым работник распоряжается по

своему усмотрению, в течение которого работник не выполняет свои трудовые обязанности, при этом последствия использования времени отдыха могут отразиться на рабочем времени и продолжительности трудовых отношений в целом.

При изучении второго вопроса рекомендуется особо подчеркнуть, что перерывы могут относиться ко времени отдыха либо к рабочему времени.

При подготовке третьего вопроса исходите из того, что сущность выходных и нерабочих праздничных дней различна. Отдельно стоит обратить внимание на то, каким образом возможно привлечение к работе во время выходных и нерабочих праздничных дней, а также рассмотреть дополнительные дни отдыха, предоставляемые отдельным категориям работников.

Обращаясь к четвертому вопросу, следует исследовать классификацию отпусков, а также иметь в виду, что отпуска могут быть целевыми, что отражается на их правовом регулировании.

Тестовые задания

1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении ... его непрерывной работы в данной организации:

- а) 6 месяцев;
- б) 9 месяцев;
- в) 11 месяцев;
- г) 12 месяцев.

2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за ... до его начала:

- а) 2 недели;
- б) 4 недели;
- в) 6 недель.

3. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть отпуска, превышающая:

- а) 14 календарных дней;
- б) 21 календарный день;
- в) 28 календарных дней.

4. Оплачивается отпуск не позднее чем за ... до его начала:

- а) 3 дня;
- б) 5 дней;
- в) 7 дней.

5. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через:

- а) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- в) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

6. Работа в выходные дни:

- а) запрещена;
- б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) допускается ТК РФ в определенных случаях с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

7. Отозвать работника из отпуска возможно:

- а) при решении работодателя;
- б) при соглашении с работником;
- в) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

8. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается, продолжительностью:

- а) не более 2 часов и не менее 30 минут;
- б) не более 1,5 часов и не менее 30 минут;
- в) не более 1,5 часов и не менее 1 часа.

9. При разделении ежегодного отпуска на части одна из частей этого отпуска должна быть:

- а) не менее 14 календарных дней;

- б) не менее 12 рабочих дней;
- в) не менее 7 календарных дней.

10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

- а) 24 часов;
- б) 36 часов;
- в) 42 часов.

11. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день:

- а) переносится на следующий после праздничного рабочий день;
- б) переносится на идущий до праздничного рабочий день;
- в) считается рабочим, работа оплачивается в двойном размере.

Задачи

1. А.С.В. обратилась в районный суд с иском к государственному бюджетному учреждению дополнительного образования и просила признать незаконным изменение условий трудового договора, заключенного между ответчиком и истцом, в части внесения изменений в п. 7.5 договора.

В обоснование заявленных требований истец указала, что работает учителем-логопедом в ГБУ ДО. Пунктом 9 трудового договора А.С.В. установлен ежегодный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Истец была уведомлена об изменении условий трудового договора, а именно: в связи с переименованием образовательного учреждения продолжительность срока основного оплачиваемого отпуска установлена в размере 42 календарных дней. Истец полагает вышеуказанное изменение условий трудового договора незаконным, нарушающим права и социальные гарантии истца как педагогического работника.

Решите ситуацию по существу.

2. Как следует из постановления государственного инспектора труда Государственной инспекции труда, в ходе внеплановой проверки соблюдения трудового законодательства, проведенной в ООО «...», выявлены нарушения: в ООО «...» не соблюден график

отпусков. В нарушение ст. 123 ТК РФ работница Р.И.О. не извещена о начале отпуска за 2 недели.

В суде представитель работодателя ссылался на то, что Р.И.О. была заблаговременно извещена о предстоящем отпуске, о чем свидетельствует лист ознакомления с графиком отпусков на 2017 год с подписью Р.И.О., которая была ознакомлена с ним 14.11.2016. Кроме того, 02.02.2017 от Р.И.О. поступило заявление о переносе ежегодного оплачиваемого отпуска с 15.02.2017 на 22.02.2017, в связи с чем работник и работодатель пришли к обоюдному соглашению о дате начала и периоде отпуска.

Каким будет решение суда?

Контрольные вопросы

1. Какие законодательные ограничения предусмотрены для использования дней отдыха при сдаче крови донором?

2. Возможно ли предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью один день?

3. Возможно ли предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска на два дня, являющихся выходными днями для данного работника?

4. Возможно ли предоставление отпуска без сохранения заработной платы на два дня, являющихся выходными днями для данного работника? Какие последствия это может повлечь?

Темы для докладов (рефератов)

1. Правовое регулирование отпусков (на примере отдельных видов отпусков).

2. Дни отдыха, предоставление которых не зависит от работодателя.

ТЕМА 5. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

1. Понятие заработной платы в сфере действия трудового права. Методы регулирования оплаты труда (государственное нормирование, договорное регулирование).

2. Минимальный размер оплаты труда. Прожиточный минимум.

3. Системы заработной платы.

4. Формы оплаты труда.

5. Оплата труда в особых условиях (вредные условия труда, особые климатические условия) и при отклонении от нормальных условий труда (оплата труда в праздничные и выходные дни, оплата сверхурочной работы, оплата за работу в ночное время, при невыполнении норм выработки и т. д.). Заработная плата работников при условиях, отклоняющихся от нормальных.

6. Порядок исчисления среднего заработка.

7. Порядок начисления и выплаты заработной платы. Расчеты при увольнении. Удержания из заработной платы.

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспектов лекций, обобщение судебной практики, составление образцов документов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового законодательства, регулирующего оплату труда, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса необходимо учесть, что возможны различные варианты правового регулирования заработной платы: государственное и договорное, локальное. При этом государственное регулирование предполагает установление минимальных прав и гарантий, а локальное, договорное может расширять регулирование вышеуказанных вопросов, не ущемляя при этом прав работников.

При изучении второго вопроса рекомендуется особо подчеркнуть, что минимальный размер оплаты труда устанавливается в настоящее время на двух уровнях – уровне Российской Федерации и уровне субъектов Российской Федерации. При этом на уровне субъектов установление минимального размера оплаты труда относится к институту социального партнерства, который призван учи-

тывать экономическую ситуацию и перспективы развития предпринимательства в регионе. При освещении вопроса о прожиточном минимуме следует изучить изменения прожиточного минимума на территории Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а также изменения в правовом регулировании прожиточного минимума, отдельное внимание уделить закреплению категории прожиточного минимума в Конституции РФ.

Рассмотрение третьего вопроса целесообразно начать с того, что системы оплаты труда, избираемые работодателями, призваны наиболее полно стимулировать работников к производительному труду и обеспечивать необходимый уровень материального обеспечения работника и его семьи.

При подготовке четвертого вопроса исходите из того, что основной формой оплаты труда является денежная форма, а неденежная форма оплаты труда является исключением из правила. При освещении данного вопроса необходимо активно изучать судебную практику в данной сфере.

Обращаясь к пятому вопросу, следует иметь в виду, что часть доплат являются нормативно установленными и не зависят от работодателя, а часть устанавливается по соглашению сторон.

При исследовании шестого вопроса необходимо обратиться к подзаконным актам, а также иметь в виду, что средний заработок может рассчитываться для различных целей, что может отражаться на способе расчета.

При освещении седьмого вопроса уделите внимание нормативному закреплению порядка начисления и выплаты заработной платы.

Тестовые задания

1. Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя:

- а) тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты;
- б) тарифные ставки, оклады (должностные оклады) и тарифную сетку;
- в) тарифные ставки и оклады (должностные оклады).

2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам могут устанавливаться:

- а) Президентом Российской Федерации;
- б) Правительством Российской Федерации;
- в) органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

3. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится:

- а) в размере не менее, чем $2/3$ тарифной ставки;
- б) при условии, что работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое в размере не менее, чем тарифная ставка;
- в) при условии, что работник в письменной форме предупредил работодателя о простое в размере не менее, чем $2/3$ тарифной ставки.

4. Выплата заработной платы производится не реже чем:

- а) каждую неделю;
- б) дважды в месяц;
- в) каждый месяц.

5. Брак не по вине работника:

- а) оплате не подлежит;
- б) оплачивается наравне с годными изделиями;
- в) оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее:

- а) $1/3$ средней заработной платы работника;
- б) $1/2$ средней заработной платы работника;
- в) $2/3$ средней заработной платы работника.

7. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено:

- а) 30 % заработной платы;

- б) 50 % заработной платы;
- в) 80 % заработной платы.

8. Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать:

- а) 30 % общей суммы заработной платы;
- б) 20 % общей суммы заработной платы;
- в) 40 % общей суммы заработной платы.

9. Входит ли в обязанности работодателя в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы?

- а) нет такой обязанности;
- б) есть обязанность;
- в) есть обязанность (с учетом мнения представительного органа).

10. Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:

- а) работодатель;
- б) представительный орган работников;
- в) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.

11. Работодатель имеет право удержать в общем порядке при каждой выплате заработной платы не более:

- а) 25 %;
- б) 50 %;
- в) 20 %.

Задачи

1. Законом предусмотрена возможность предоставления работнику оплачиваемого отпуска за текущий рабочий год, который не был отработан им полностью. В статье 137 ТК РФ предусмотрено право работодателя на удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска при его увольнении до окончания

того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

В соответствии со ст. 138 ТК РФ работодатель вправе удержать из заработной платы работника оплаченный авансом отпуск за неотработанные дни отпуска при его увольнении в том случае, если у работника имеется такая задолженность.

Согласно расчетному листку при увольнении Ж.О.В. начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя и Фонда социального страхования, при этом удержание произведено за неотработанные дни отпуска, предоставленные в году увольнения, в размере, превышающем 20 % заработной платы.

Правомерно ли поступил работодатель?

2. В трудовом договоре с работниками ООО «...» предусмотрено пункт, согласно которому расчетные листки высылаются на электронную почту работника, указанную в трудовом договоре.

Оцените правомерность действий работодателя.

3. ООО «...» заключило договор с банком, согласно которому всем работникам ООО «...» открываются в данном банке дебетовые зарплатные карты для начисления заработной платы. Все работники, поступающие на работу в ООО «...», пишут заявление с просьбой переводить им заработную плату на данную карту. Однако в связи с наличием задолженности у ряда работников перед банком банк начал списывать с карты всю заработную плату, начисляемую работникам, в счет погашения долга.

Работники отказались получать заработную плату и написали заявление о переводе им заработной платы на карты других банков. Работодатель отказал им, аргументировав отказ тем, что в организации работает более 5 000 работников, поэтому перевод заработной платы на различные карты работников вызывает значительные сложности и трудно реализуем.

Оцените действия банка и работодателя. Решите ситуацию по существу.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.
2. Дайте понятие и определите признаки заработной платы.

3. Дайте понятие индексации заработной платы.
4. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?
5. Каковы методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?
6. Каковы элементы и содержание тарифных систем оплаты труда?
7. Назовите государственные гарантии оплаты труда.
8. Определите порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
9. Определите формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).

Темы для докладов (рефератов)

1. Правовое регулирование оплаты труда в современных условиях.
2. Системы оплаты труда.

ТЕМА 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

1. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.
5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
6. Другие гарантии и компенсации.

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспектов лекций, обобщение судебной практики, составление образцов до-

кументов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового законодательства, регулирующего вопросы предоставления гарантий и компенсаций, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса необходимо учесть, что существуют отличия между гарантиями и компенсациями, а также возможности, которые предоставляет законодатель работодателям и работникам в рамках договорного регулирования данного вопроса.

При изучении второго вопроса рекомендуется особо подчеркнуть разницу между командировками и служебными поездками, особое внимание следует уделить вопросам локального регулирования оформления служебных поездок.

Рассмотрение третьего вопроса целесообразно начать с понятия общественной или государственной обязанности, способов разграничения случаев, когда отсутствие работника на работе лишь внешне похоже на исполнение государственной или общественной обязанности, но таковым не является.

При изучении четвертого вопроса необходимо исходить из того, что право на получение образования является одним из основных прав личности. Работодатели, желающие привлечь лучших работников, постоянно повышающих свою квалификацию, как правило, без сложностей предоставляют отпуска работникам, совмещающим работу и обучение, однако подобный подход развит не везде. Впрочем, следует обратить внимание, что эти гарантии на законодательном уровне предоставляются только лицам, получающим образование соответствующего уровня впервые. Для тех, кто повышает свою квалификацию по своей инициативе, имея соответствующее образование, дополнительные гарантии в ТК РФ не предусмотрены, даже в варианте гарантированного отпуска без сохранения заработной платы.

При обращении к пятому вопросу следует иметь в виду, что данный вид гарантий призван обеспечить минимальные интересы работника, увольняемого без его инициативы и без вины работника. Одновременно они служат существенным сдерживающим рабо-

тодателя фактором. Однако следует иметь в виду, что, не желая выплачивать установленные выходные пособия, работодатель может завуалировать реальное основание увольнения иным основанием прекращения трудового договора, не предусматривающим соответствующих гарантий.

Тестовые задания

1. Гарантии – это:

а) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

б) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей;

в) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

а) сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

б) сохранение места работы (должности) и среднего заработка;

в) сохранение места работы (должности) и среднего заработка, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, дополнительных расходов, связанных с обеспечением быта работника в командировке.

3. Работодатель возмещает затраты, связанные со служебными командировками:

а) работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера;

б) руководителям высшего звена, а также работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъезд-

ной характер, работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера;

в) руководителям высшего звена, а также работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.

Контрольные вопросы и задания

1. В чем заключаются гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в случае сдачи крови и ее компонентов?

2. Имеют ли право работники на компенсацию за использование личного имущества при выполнении трудовых обязанностей?

3. Какие гарантии предусмотрены работникам в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей?

4. Какие расходы возмещаются работникам, направленным в служебную командировку?

5. Что такое гарантии и компенсации? В чем их различие?

Темы для докладов (рефератов)

1. Гарантии и компенсации (на примере одного или нескольких видов гарантий и компенсаций).

2. Служебные командировки: гарантии и компенсации.

ТЕМА 7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

1. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка в организации. Правила внутреннего трудового распорядка. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине.

2. Понятие трудовой дисциплины по трудовому праву, методы ее обеспечения.

3. Поощрения за успехи в работе: понятие, виды, основания и порядок их применения.

4. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работников. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины: понятие, виды, порядок их применения, обжалования и снятия.

5. Другие меры дисциплинарного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспектов лекций, обобщение судебной практики различного уровня, самостоятельный поиск судебной практики по вопросам наложения дисциплинарных взысканий с целью оценки наполнения термина «дисциплинарный проступок», составление образцов документов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового законодательства, регулиующего вопросы дисциплины труда, поощрений за добросовестный труд, дисциплинарной ответственности, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса необходимо учесть, что правовое регулирование трудовой дисциплины в Трудовом кодексе Российской Федерации осуществляется лишь в общих чертах, конкретизация происходит на локальном уровне, что объективно обусловлено спецификой режимов работы массы работодателей на рынке труда. Однако основным локальным нормативным актом в указанном случае выступают правила внутреннего трудового распорядка, к которым законодатель предъявляет ряд требований как по форме, способу утверждения, так и по содержанию. В связи с этим рекомендуется изучить правила внутреннего трудового распорядка (в свободном доступе) отдельных работодателей, проанализировать их на предмет соответствия требованиям Трудового кодекса Российской Федерации.

При изучении второго вопроса рекомендуется особо подчеркнуть, что он является вводным, общим по отношению к далее рассматриваемым. Трудовая дисциплина может поддерживаться методами различной направленности (как материальным, так и нематериальным стимулированием).

Рассмотрение третьего вопроса целесообразно начать с того, что поощрение работников, которое обычно выступает как право работодателя, может трансформироваться в его обязанность. Затем следует раскрыть разнообразие вариантов поощрения работников за успешный труд, а также определить условия и показатели поощрения.

При подготовке четвертого вопроса необходимо исходить из того, что, как правило, применение к работнику мер дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя и может быть направлено как на прерывание трудовых отношений с работником, так и на корректировку поведения работника.

Обращаясь к пятому вопросу, следует иметь в виду, что те взыскания, которые прописывают работодатели сверх мер, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, не являются дисциплинарными взысканиями и не влекут за собой их последствий.

Тестовые задания

1. Правила внутреннего трудового распорядка:

- а) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;
- б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- в) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

2. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:

- а) под подпись не позднее 2 дней с даты издания;
- б) на доске объявлений, не позднее 3 дней с даты издания;
- в) под подпись не позднее 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

3. Дисциплинарное взыскание действует:

- а) 2 года;
- б) 1 год;
- в) срок действия не установлен.

4. К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- а) предупреждение;
- б) строгий выговор;
- в) замечание.

5. По требованию представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства работодатель обязан:

- а) рассмотреть заявление в зависимости от оговорки в коллективном договоре (если факты подтвердились, обязан уволить их);
- б) рассмотреть заявление (если факты подтвердились, обязан применить дисциплинарное взыскание);
- в) Трудовой кодекс Российской Федерации не обременяет работодателя такой обязанностью.

6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику в течение ... со дня его издания:

- а) 3 рабочих дней;
- б) 5 рабочих дней;
- в) 7 календарных дней.

7. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию в течение ... со дня применения дисциплинарного взыскания:

- а) 6 месяцев;
- б) 1 года;
- в) 1,5 лет.

8. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

- а) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;
- б) Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях;
- в) трудовом договоре.

9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

- а) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения проступка;
- б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения проступка;
- в) позднее одного месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения проступка.

10. Применить дисциплинарное взыскание – это:

- а) право работодателя;
- б) обязанность работодателя;
- в) решение собственника.

Задачи

1. Возможно ли установление в правилах внутреннего распорядка 6-недельной рабочей недели с продолжительностью рабочего дня – 8 часов с целью недопущения сокращения штата при условии, что профсоюзный орган не высказал возражений в мотивированном мнении и согласился на такое определение рабочего времени?

2. ООО «...» в правилах внутреннего трудового распорядка предусмотрен вид дисциплинарного взыскания – снижать коэффициент трудового участия для распределения заработной платы в соответствии с приложениями № 1 и № 2 Положения об оплате труда работников ООО «...».

Также в правилах внутреннего трудового распорядка и трудовых договорах работников сроки выплаты заработной платы не установлены, коллективный договор в организации не заключен; в организации установлены сроки выплаты заработной платы: аванс – 15 числа текущего месяца и заработная плата – 25 числа месяца, следующего за отчетным.

Инспектор ГИТ привлек ООО «...» к ответственности, сочтя вышеуказанные нормы нарушающими закон.

ООО «...», не согласившись с вынесенным постановлением должностного лица, обжаловало его в суде.

В жалобе, адресованной в Тамбовский областной суд, ООО «...» просит принятое постановление должностного лица отменить, производство по делу об административном правонарушении прекратить, считая, что при вынесении решения судом не был учтен характер совершения административного правонарушения – по неосторожности, а именно то, что руководством юридического лица обязанности по ведению кадрового учета были возложены на инспектора по кадрам И.З.В. Предполагая, что данная работа выполняется должностным лицом точно, с соблюдением норм действу-

ющего законодательства, ООО «...» не предвидело возможности нарушения трудового законодательства со стороны инспектора по кадрам и дополнительно не контролировало точность выполнения его должностных обязанностей, в связи с чем ООО «...» не предвидело возможности наступления каких-либо негативных последствий.

Как указывает автор жалобы, согласно требованиям трудового законодательства не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, но в обжалуемом постановлении отсутствуют сведения о том, что такой вид дисциплинарного взыскания, как «снижение коэффициента трудового участия для распределения заработной платы», был применен к кому-либо из работников ООО «...». Полагает, что в рассматриваемом случае возможно признание совершенного административного правонарушения малозначительным.

Какое решение примет суд? Составьте проект решения.

Контрольные вопросы и задания

1. Проанализируйте находящиеся в свободном доступе правила внутреннего распорядка различных работодателей. Найдите в них несоответствия закону и обоснуйте свою точку зрения. Какие нарушения встречались вам наиболее часто?

2. Составьте проект положения о поощрении работников.

3. Составьте сравнительную таблицу дисциплинарных проступков и соответствующих им возможных наказаний. Обоснуйте ваш выбор.

Темы для докладов (рефератов)

1. Понятие и значение трудовой дисциплины.
2. Дисциплинарный проступок как основание для дисциплинарной ответственности.
3. Дисциплинарная ответственность: общая и специальная.
4. Дисциплинарная ответственность некоторых специальных субъектов.

ТЕМА 8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Понятие материальной ответственности в трудовом праве, ее отличие от гражданско-правовой и иных видов имущественной ответственности.

2. Виды материальной ответственности по трудовому праву.

3. Условия возникновения материальной ответственности работников.

4. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы.

5. Полная индивидуальная и коллективная материальная ответственность.

6. Определение размера ущерба, причиненного организации, и порядок его взыскания.

7. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспектов лекций, подзаконных нормативных актов, обобщение судебной практики, составление образцов документов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового законодательства, регулирующего материальную ответственность сторон трудового договора, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса следует обратить особое внимание на то, что материальная ответственность по трудовому праву имеет ряд общих черт с гражданско-правовой ответственностью, однако существенно от нее отличается. Целесообразно составить графическое наглядное изображение общих и отличительных черт данных видов ответственности.

При изучении второго вопроса рекомендуется обратить внимание на то, что наиболее часто применяемой является ограниченная материальная ответственность, полная материальная ответственность может быть применена к работнику только при условии

соблюдения всей совокупности условий ее возложения, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и подзаконными актами.

Рассмотрение третьего вопроса целесообразно начать с изучения общих условий возникновения ответственности субъектов права, а затем перейти к условиям возникновения материальной ответственности в трудовом праве.

При подготовке четвертого вопроса исходите из того, что материальная ответственность работника всегда персонифицирована и привязана к конкретным условиям работы работника и совершения проступка.

Обращаясь к пятому вопросу, следует иметь в виду, что случаи и условия возложения на работника полной материальной ответственности жестко регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации и основанными на нем подзаконными нормативными актами.

Анализируя шестой вопрос, следует учесть, что процедура определения размера причиненного ущерба направлена как на защиту интересов работодателя, которому причинен ущерб, так и обеспечение защиты работника от неправомерных притязаний недобросовестного работодателя.

При исследовании седьмого вопроса стоит акцентировать внимание на имеющей место в последнее время тенденции усиления гарантий работника при задержке работодателем выплаты заработной платы и иных причитающихся работнику выплат.

Тестовые задания

1. Работник возмещает ущерб по общему правилу:

- а) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда;
- б) в размере средней заработной платы;
- в) в размере двух средних заработных плат.

2. Для руководителя организации можно установить:

- а) только ограниченную материальную ответственность;
- б) дополнительную материальную ответственность;
- в) полную материальную ответственность.

3. Для главного юрисконсульта организации (не члена коллегиального исполнительного органа) можно установить:

- а) только ограниченную материальную ответственность;
- б) дополнительную материальную ответственность;
- в) полную материальную ответственность.

4. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать:

- а) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности;
- б) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности, вид работы или должность указаны в перечне таких работ или должностей, утверждаемом в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
- в) если вид работы или должность работника указаны в коллективном договоре или соглашении.

5. Может ли работник привлекаться к другим видам юридической ответственности наряду с материальной?

- а) может, если работник привлечен только к административной или уголовной ответственности;
- б) может, если работник привлечен только к дисциплинарной ответственности;
- в) может независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

6. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему:

- а) прямой действительный ущерб;
- б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду;
- в) упущенную выгоду.

7. Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество и достигшими возраста:

- а) 16 лет;
- б) 18 лет;
- в) 21 года.

8. Распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба может быть сделано не позднее:

- а) 1 месяца;
- б) 3 месяцев;
- в) 6 месяцев.

9. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

а) в полном объеме (размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба);

б) в ограниченном объеме (размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба);

в) в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре (размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба).

10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат работодатель обязан выплатить за каждый день просрочки компенсацию в размере:

- а) не ниже 1/500 ставки рефинансирования Банка России;
- б) не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России;
- в) не ниже 1/200 ставки рефинансирования Банка России.

11. Работник компенсирует ущерб работодателю:

а) в полном размере, выключая упущенную выгоду;

б) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;

в) по договоренности между сторонами, в том числе часть упущенной выгоды.

12. Взыскать материальный ущерб с работника – это:

а) право работодателя;

б) обязанность работодателя;

в) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.

13. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие:

- а) нормального хозяйственного риска;
- б) неменяемого состояния;
- в) нахождения работника в нетрезвом состоянии.

14. Материальная ответственность работника может быть:

- а) полная;
- б) частичная;
- в) дополнительная.

15. Может ли работодатель возложить на работника ответственность за ущерб, причиненный при нормальном производственно-хозяйственном риске?

- а) обязан;
- б) имеет право;
- в) не имеет права.

16. Размер причиненного работодателю ущерба определяется:

- а) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба;
- б) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа;
- в) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа. Федеральными законами могут быть установлены исключения.

17. Может ли работник добровольно компенсировать ущерб работодателю?

- а) да;
- б) может, но только после рассмотрения дела в юрисдикционном органе (как одна из гарантий);
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации такое право не предусмотрено.

Задачи

1. К.О.Н. работала продавцом отдела канцелярских товаров в универмаге. Продавцы этого отдела, в том числе К.О.Н., являлись субъектами договора о коллективной материальной ответственности. Приказом универмага К.О.Н. с 1 июня перемещена на работу продавцом в киоск «Канцелярские товары», расположенный на территории, прилегающей к универмагу. После этого К.О.Н. был вручен договор об индивидуальной материальной ответственности, от подписания которого она отказалась. Заместитель генерального директора по работе с персоналом предупредил К.О.Н. о том, что ее уволят по п. 5 ст. 81 ТК РФ, если она и далее будет отказываться от подписания договора.

Так ли это? Решите ситуацию по существу.

2. А.А.М. обратился в суд с иском к АО «...» о компенсации морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием, а также взыскании судебных расходов.

В обоснование требований А.А.М. указал, что в период работы на предприятии ответчика в должности помощника машиниста экскаватора 4 разряда у него было установлено профессиональное заболевание. В связи с указанным заболеванием он испытывает физические и нравственные страдания, вынужден постоянно обращаться за медицинской помощью, частично утратил трудоспособность, ему противопоказан труд в условиях вибрации, статико-динамического и физического напряжения, неблагоприятного микроклимата.

Ответчик против иска возражал, ссылаясь на произведенную им выплату компенсации морального вреда в соответствии с условиями отраслевого соглашения и коллективного договора (в меньшей сумме, чем требовал истец). Кроме того, ответчик просил взыскать с А.А.М. судебные расходы на проведение судебно-медицинской экспертизы.

Решением районного суда исковые требования А.А.М. удовлетворены частично.

В жалобе А.А.М. просит отменить решение, ссылаясь на то, что оно нарушает гарантированное ему Конституцией РФ право на справедливое и соразмерное возмещение морального вреда, при-

чиненного повреждением здоровья вследствие необеспечения работодателем безопасных условий труда, а также право на судебную защиту. Заявитель также указывает, что постановление суда кассационной инстанции нарушает единообразие в толковании и применении судами норм Трудового кодекса Российской Федерации.

Решите ситуацию по существу.

3. ООО «...» обратилось в суд с иском к Д.А.В. о возмещении материального ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей. В обоснование требований истец указал, что Д.А.В. состоял в трудовых отношениях с ООО «...» в должности комплектовщика. При поступлении на работу ответчик подписал договор о полной коллективной материальной ответственности, согласно которому он принял на себя в составе коллектива полную материальную ответственность за недостачу вверенного имущества в пределах доли, устанавливаемой на основании оговоренного договором и локальным нормативным актом порядка. При приеме на работу ответчик был ознакомлен и с Положением о материальной ответственности.

В результате внеплановой инвентаризации, проведенной на основании приказа, выявлена недостача вверенного коллективу имущества на сумму ... руб., что подтверждено сличительными ведомостями, подписанными всеми участниками договора, ведомостью учета результатов инвентаризации (форма П-6), составленной на основании указанных ведомостей, с которой ознакомлены все участники договора.

На момент проведения инвентаризации коллектив состоял из 11 материально ответственных работников. В соответствии с установленным порядком произведен расчет персональных сумм недостачи (пропорционально отработанному в межинвентаризационный период времени). На основании данного расчета участниками договора о полной коллективной материальной ответственности было оформлено соглашение о распределении суммы недостачи, по которому на Д.А.В. возложена обязанность по возмещению недостачи в размере ... руб., с чем он не согласился, отрицая наличие своей вины в возникновении недостачи.

Как будет решен спор?

Изменится ли решение суда, если будет установлено, что имеется факт хранения текста договора и листа подписей (в котором указывается на то, что выполненная в нем «подпись работника означает, что он полностью ознакомлен с содержанием договора о полной коллективной материальной ответственности, понимает его смысл и принимает на себя обязательства по безоговорочному его исполнению») по разным адресам? Будет ли это свидетельствовать об отсутствии их единства как одного документа?

Изменится ли решение суда, если будет установлено, что на момент поступления Д.А.В. на работу, работодатель не провел инвентаризацию товарно-материальных ценностей? Будет ли учтено судом то обстоятельство, что на предприятии ранее проводилась инвентаризация товарно-материальных ценностей?

Контрольные вопросы и задания

1. Назовите должности и виды работ, при замещении/выполнении которых допускается возложение на работника полной материальной ответственности.

2. Допускается ли возложение на работника повышенной материальной ответственности? Возможно ли взыскание с работника ущерба, причиненного работодателю посредством ухудшения его репутации?

3. Составьте сравнительную таблицу материальной ответственности по трудовому праву и гражданско-правовой ответственности.

4. Заполните образцы договоров о полной материальной ответственности.

Темы для докладов (рефератов)

1. Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, общие правила применения.

2. Соотношение материальной ответственности и гражданско-правовой имущественной ответственности.

3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: актуальные проблемы.

4. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

ТЕМА 9. ОХРАНА ТРУДА

1. Система законодательства об охране труда.
2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работников в области охраны труда. Контроль за соблюдением требований по охране труда в организациях.
3. Учет и расследование несчастных случаев на производстве.
4. Организация охраны труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.
5. Мероприятия и средства, предназначенные обеспечить здоровые и безопасные условия работы (выдача специальной одежды, иных средств индивидуальной защиты; выдача мыла и обеззараживающих средств; выдача молока и лечебно-профилактического питания; медицинские осмотры, специальные перерывы и т. д.).

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспектов лекций, обобщение судебной практики, составление образцов документов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового законодательства, регулирующего охрану труда работников, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса следует обратить особое внимание на то, что система законодательства об охране труда является широкой и разноплановой, детальному изучению подлежат как законы, так и подзаконные акты в данной сфере.

При изучении второго вопроса рекомендуется особо подчеркнуть, что обязанности работодателя в сфере охраны труда являются одними из наиболее важных и первостепенных, так как их неисполнение может привести в необратимым негативным последствиям, нарушению здоровья работника, а иногда – его смерти.

Рассмотрение третьего вопроса целесообразно начать с определения несчастного случая на производстве и отграничения его от несчастных случаев, не связанных с производством, затем перейти

к общему порядку расследования несчастных случаев. Рекомендуется также сделать акцент на роли ГИТ в расследовании несчастных случаев.

При изучении четвертого вопроса исходите из того, что надлежащая организация охраны труда является необходимой предпосылкой для обеспечения охраны труда, необходима и выгодна как работникам, так и работодателю.

Обращаясь к пятому вопросу, следует иметь в виду, что отдельные мероприятия в сфере охраны труда подлежат внесению в текст трудового договора, при этом уровень обеспечиваемых работодателем мероприятий может быть более высоким, чем предусмотрено нормативными правовыми актами, но не ниже их требований. Следует также определить категории работников, которым полагаются те или иные мероприятия и средства, предназначенные обеспечить здоровые и безопасные условия работы.

Тестовые задания

1. В Трудовом кодексе Российской Федерации дано следующее понятие охраны труда:

а) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;

б) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

в) условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

2. Работодатель обязан создать службу по охране труда в организации:

а) с численностью работников более 50;

б) с численностью работников более 150;

в) с численностью работников более 100.

3. Охрана труда относится к области:

- а) соглашения работника и работодателя;
- б) соглашения представительного органа и работодателя;
- в) государственного регулирования.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации относит вопросы, связанные с учетом и надзором за несчастными случаями на производстве:

- а) к области соглашений работодателя и представительного органа;
- б) области соглашения работника и работодателя;
- в) области государственного регулирования.

5. Устанавливает ли Трудовой кодекс Российской Федерации обязанности работодателя при несчастном случае на производстве?

- а) да, только при групповом несчастном случае;
- б) нет, не устанавливает;
- в) да.

6. Работодатель обязан выдать один экземпляр акта по установленной форме на руки пострадавшему:

- а) в трехдневный срок после завершения расследования;
- б) на следующий день после утверждения акта;
- в) нет установленного в законодательстве срока.

7. Групповые несчастные случаи расследуются:

- а) в течение 7 календарных дней;
- б) в течение 15 дней;
- в) в течение 10 дней.

Задача

Судом установлено, что С.О.П. работает в психиатрическом отделении ФГКУ в должности младшей медицинской сестры по уходу за больными, с нею заключен трудовой договор.

В ФГКУ аттестация или спецоценка рабочих мест ранее не проводилась. По результатам проведенной специальной оценки условий труда С.О.П., установлен итоговый класс (подкласс) условий

труда – 2 (допустимый). В выписке указано об отсутствии права истца на повышенный размер оплаты труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, получение молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, а также льготное пенсионное обеспечение. Приказом филиала ФГКУ в вышеназванный приказ внесены изменения, в которых указано о праве истца на сокращенную продолжительность рабочего времени и льготное пенсионное обеспечение.

С.О.П. не согласилась с изменениями и обратилась в суд.

Она считает, что установленные ст. 22 Закона РФ от 02 июля 1992 года № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (далее – Закон о психиатрической помощи) льготы медицинским работникам и иным работникам медицинских организаций, участвующим в оказании психиатрической помощи, представляются по различным нормам права (общим и специальным).

С.О.П. ссылается на то, что Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон о специальной оценке) определено, что вредные факторы в труде по медицинским работникам (в том числе в сфере психиатрии) уже установлены и компенсируются по отдельным законам. Согласно п. 2 ч. 6 ст. 10 Закона о специальной оценке идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Суд в удовлетворении требований С.О.П. отказал, полагая, что отнесение должности работника к тем или иным спискам не является основанием для присвоения его рабочему месту категории вредности. Единственным основанием для предоставления с 01 января 2014 года медицинским и иным работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, гарантий, предусмотренных ст. 22 Закона о психиатрической помощи, является специальная оценка условий труда. По результатам специальной оценки условий труда по должности, занимаемой истцом, не выявлено вредных или опасных факторов, наличие которых позволяет установить соответствующие гарантии.

С.О.П. полагает, что судом неверно истолкован основной подход законодателя к оценке вредных и опасных условий труда, так как указанные факторы труда, обусловленные спецификой профессиональной деятельности по должности, занимаемой С.О.П., носят постоянный и неизменный характер.

Решите дело по существу.

Контрольные вопросы и задания

1. Каким категориям работников положено выдавать мыло для смывания загрязнений с рук? Какими актами вы руководствуетесь при ответе на данный вопрос? Обоснуйте свой ответ.

2. Работник имитирует несчастный случай на производстве. Какие документы должны составить представители работодателя и какие действия предпринять, чтобы не позволить работнику злоупотребить своим правом?

3. Составьте программу по охране труда.

4. Рассмотрите условия труда отдельных категорий работников и составьте для них соглашения по охране труда.

Темы для докладов (рефератов)

1. Правовые вопросы охраны труда работников.

2. Охрана труда отдельных категорий работников (на примере одной или нескольких категорий).

3. Охрана труда в отдельных сферах деятельности (на примере одной или нескольких сфер).

4. Охрана труда при проведении строительных работ.

5. Охрана труда и социально-экономические гарантии медицинских работников.

ТЕМА 10. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Способы защиты трудовых прав работников.

2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

3. Самозащита работниками трудовых прав, формы самозащиты.

4. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда.

5. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. Государственный энергетический надзор. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

6. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспектов лекций, обобщение судебной практики, составление образцов документов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового и административного законодательства, регулирующего осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса следует обратить особое внимание на то, что Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает различные способы защиты трудовых прав работника, при этом работник может самостоятельно решить, какой конкретно способ использовать.

При изучении второго вопроса рекомендуется особо подчеркнуть, что, несмотря на существенное ограничение прав профсоюзов по сравнению с советским этапом развития государства и существенное разочарование большого числа работников в деятельности института профсоюзов, сохраняется существенное количество рычагов воздействия профсоюза на работодателей, прав и гарантий профсоюзов, позволяющих защищать права, свободы и законные интересы работников.

Рассмотрение третьего вопроса целесообразно начать с определения специфики самозащиты права в трудовом праве и отличия его от самозащиты в гражданском праве, а затем перейти к конкретным способам защиты работником своего права.

При подготовке четвертого вопроса исходите из того, что ГИТ – это орган контроля и надзора, а не разрешения споров сторон трудового договора. Исходя из этого, необходимо разграничить полномочия ГИТ и судов, определить специфику осуществления полномочий ГИТ.

При ответе на пятый вопрос следует иметь в виду, что речь идет о частных вопросах осуществления государственного контроля и надзора, обусловленных особенностями сферы деятельности.

Шестой вопрос предполагает ознакомление как с видами ответственности, к которой может быть привлечен работодатель и его должностные лица за совершение правонарушения в трудо-правовой сфере, так и с конкретными видами и размерами наказаний. Необходимо также разграничить случаи, когда наказание налагается на работодателя в целом или на его должностных лиц.

Тестовые задания

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет:

- а) соответствующее федеральное министерство и орган исполнительной власти субъекта РФ по труду;
- б) федеральная инспекция труда;
- в) объединение профсоюзов.

2. Профессиональный союз – это:

- а) общество;
- б) товарищество;
- в) общественное объединение.

3. Профсоюзам предоставлено право на контроль:

- а) над организацией производства;
- б) над соблюдением работодателем трудового законодательства;
- в) над финансовыми потоками организации.

4. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:

- а) инспекцией по труду;
- б) судом;
- в) комиссией по трудовым спорам.

5. Государственный инспектор вправе:

а) при выявлении нарушений трудового законодательства выдавать работодателю предписания, обязательные для исполнения, без права на обжалование;

б) беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;

в) закрывать организации (только частной формы собственности) при выявлении нарушений по охране труда.

6. Профсоюзам предоставлено право на контроль:

- а) над организацией производства;
- б) соблюдением работодателем трудового законодательства;
- в) финансовыми потоками организации.

Задача

На основании распоряжения врио руководителя Государственной инспекции труда в отношении ООО «...» проведена внеплановая выездная проверка.

В ходе проверки установлено нарушение требований ст. 57, 67 ТК РФ.

По результатам проведенной проверки должностным лицом С.Л.Ш. составлен акт проверки, ООО «...» направлено предписа-

ние об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

Указанное обстоятельство послужило основанием для составления государственным инспектором труда С.Л.Ш. протокола об административном правонарушении в отношении ООО «...».

Постановлением государственного инспектора труда С.Л.Ш. ООО «...» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа.

Вместе с тем ООО «...» постановлением государственного инспектора труда уже было привлечено к административной ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, в виде административного штрафа. При этом приведенные нарушения выявлены одной проверкой, квалифицируются по одной и той же статье (части статьи), ООО «...» вменяется нарушение одних и тех же правовых норм, по одним и тем же фактам нарушений вынесено постановление об административном наказании, которое вступило в законную силу.

ООО «...» обратилось с жалобой на действия С.Л.Ш.

Какое решение будет принято по жалобе? Составьте его.

Контрольные вопросы и задания

1. В каких случаях инспектор ГИТ может начать проверку работодателя без предупреждения последнего?

2. Может ли проверка осуществляться в период отсутствия руководителя (работодателя) или замещающего его лица?

3. Проанализируйте несколько наиболее крупных коллективных трудовых споров, существовавших за последнее время на предмет их законности.

4. Проанализируйте практику Федеральной инспекции труда в вашем регионе, составьте обзор.

Темы для докладов (рефератов)

1. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
2. Контрольно-надзорная деятельность по соблюдению трудового законодательства.
3. Государственная инспекция труда и ее роль в современных условиях.

ТЕМА 11. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ

1. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров. Общая характеристика порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.
2. Комиссия по трудовым спорам: компетенция, порядок организации и деятельности.
3. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
4. Исполнение решений по трудовым спорам.
5. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Стороны и участники коллективных трудовых споров.
6. Органы, в компетенцию которых входит рассмотрение коллективных трудовых споров. Порядок и сроки рассмотрения коллективного трудового спора.
7. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения. Признание забастовки незаконной: основания и последствия.

Указания для подготовки к практическому занятию: изучение рекомендуемой учебной и научной литературы по теме, конспектов лекций, обобщение судебной практики, составление образцов документов по заданию преподавателя, изучение предложений по развитию трудового законодательства, регулирующего понятие трудовых споров и порядок их разрешения, подготовка устных выступлений по всем вопросам плана семинарского занятия, решение задач.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса следует обратить внимание на особенности споров, позволяющих классифицировать их как индивидуальные трудовые споры, а затем выделять виды индивидуальных трудовых споров, положив в основу классификаций различные критерии.

При изучении второго вопроса рекомендуется особо подчеркнуть, что комиссия по трудовым спорам является первой, но не обязательной инстанцией рассмотрения индивидуальных трудовых споров, при этом отдельные виды споров комиссия по трудовым спорам не имеет права рассматривать даже при наличии соглашения сторон об этом.

Рассмотрение третьего и четвертого вопросов целесообразно начать с исключительной компетенции судов в данной сфере, изучить нормы не только Трудового кодекса Российской Федерации, но и Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, законодательства об исполнительном производстве.

Обращаясь к пятому вопросу, следует иметь в виду, что коллективные трудовые споры являются обособленной группой трудовых споров, особенности которых определяют специфику их рассмотрения и разрешения. Необходимо выявить их отличительные свойства и установить их связь с процедурами рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

При изучении седьмого вопроса исходите из того, что забастовка является особым, крайним способом разрешения трудового спора, который используется только в исключительных случаях и в соответствии с жестко установленными Трудовым кодексом Российской Федерации требованиями.

Тестовые задания

1. Комиссия по трудовым спорам состоит:

- а) из равного числа представителей работников и работодателя;
- б) членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местной власти;

в) Трудовой кодекс Российской Федерации эти вопросы не регулирует.

2. В комиссии по трудовым спорам должно быть:

- а) не менее 4 членов;
- б) не менее 7 членов;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации это не оговорено.

3. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется:

- а) Министерством юстиции Российской Федерации или субъекта Федерации;
- б) работодателем;
- в) коллективом работников.

4. Комиссия по трудовым спорам является:

- а) первой инстанцией для всех категорий индивидуальных трудовых споров;
- б) первой инстанцией, если работник считает возможным в нее обратиться;
- в) обязательной инстанцией, если это указано в трудовом договоре.

5. Комиссия имеет право рассматривать индивидуальные трудовые споры:

- а) об отказе в приеме на работу;
- б) о незаконном увольнении с работы;
- в) споры, возникающие в организациях и ее структурных подразделениях в соответствии с компетенцией КТС.

6. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:

- а) 30 дней;
- б) 20 дней;
- в) 10 дней.

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником:

- а) в государственную инспекцию труда;
- б) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- в) государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- г) суд.

8. Заседание комиссии считается правомочным, если:

- а) присутствуют все члены комиссии;
- б) присутствуют 2/3 членов, представляющих работников, и 2/3 членов, представляющих работодателя;
- в) присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

9. Орган, рассматривающий трудовой спор, имеет право принять решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула:

- а) за все время вынужденного прогула;
- б) только за 1 год;
- в) только за 3 года.

10. Денежные требования работника удовлетворяются:

- а) в сумме, не превышающей годовую заработную плату работника;
- б) в сумме, не превышающей заработную плату за десять лет;
- в) в полном размере.

11. Обратное взыскание сумм, выплаченных работнику по решению суда, отмененному в порядке надзора, возможно:

- а) если отмененное решение основано на ложных сведениях или документах, представленных работником;
- б) в любом случае по решению суда;
- в) в любом случае по требованию работодателя или его представителя.

12. Примирительная комиссия с момента начала коллективного трудового спора должна быть создана в срок:

- а) до 5 рабочих дней;
- б) до 10 календарных дней;
- в) до 3 рабочих дней.

13. В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель:

- а) не выплачивает заработную плату до разрешения спора;
- б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;
- в) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

14. Решение об объявлении забастовки принимает:

- а) забастовочный комитет;
- б) профсоюзный орган;
- в) общее собрание (конференция) работников или профсоюз с утверждением собранием (конференцией) работников.

15. Под локаутom в трудовом законодательстве понимается:

- а) выходной день, не подлежащий оплате;
- б) любая процедура увольнения работников;
- в) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.

16. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

- а) только КТС;
- б) КТС и судами;
- в) только судами.

17. Работодатель должен быть предупрежден о начале предупредительной забастовки:

- а) не позднее чем за 10 дней;
- б) не позднее чем за 2 недели;
- в) не позднее чем за 3 рабочих дня.

18. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в ... срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права:

- а) одномесячный;
- б) трехмесячный;
- в) шестимесячный.

19. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден:

- а) в письменной форме не позднее чем за 10 дней;
- б) в устной форме не позднее чем за 10 дней;
- в) в письменной форме не позднее чем за 2 недели.

20. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в ... срок со дня вручения ему копии решения комиссии:

- а) пятидневный;
- б) семидневный;
- в) десятидневный;
- г) тридцатидневный.

21. В целях самозащиты работник может отказаться от работы:

- а) не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных в самом трудовом договоре;
- б) непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- в) порученной без согласия работника в связи с переводом по производственной необходимости.

22. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и гражданским процессуальным законодательством;
- б) Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями;
- в) Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, о котором стороны договорились в трудовом договоре.

23. Работник в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней:

- а) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
- б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
- в) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.

24. Комиссия по трудовым спорам образуется:

- а) в каждой организации с численностью работников более 15 человек;
- б) в организациях по инициативе работников и (или) работодателя;
- в) в каждой организации с обязательной регистрацией в соответствующем государственном органе (подтверждается листком временной нетрудоспособности).

25. Трудовой кодекс Российской Федерации среди форм самозащиты трудовых прав работника называет право:

- а) не выходить на работу;
- б) отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором;
- в) отказаться от подписания приказа о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

Контрольные вопросы и задания

1. Каковы последствия рассмотрения комиссией по трудовым спорам трудового спора, относящегося к исключительной компетенции суда?
2. Может ли трудовой спор быть передан на разрешение третьего суда, медиатора?
3. Составьте схему проведения забастовки с указанием этапов, сроков и иных условий.

Темы для докладов (рефератов)

1. Трудовые споры в современных условиях: понятие, виды, причины.

2. Правовое регулирование разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.
3. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде.
4. Коллективные трудовые споры.
5. Забастовка: понятие, правовое регулирование.
6. Правовое регулирование забастовок.

КОНТРОЛЬНЫЕ РАБОТЫ

Вариант 1

1. Специальная дисциплинарная ответственность.
2. Физическое лицо заключило с женщиной договор, согласно которому она должна убирать его квартиру.

Выберите надлежащий вид договора для данного случая и обоснуйте свой выбор. Какие риски возникнут при заключении гражданско-правового договора?

3. Работница ООО «...» С.А.В. заболела, что подтверждается листком временной нетрудоспособности, и попросила работницу ООО «...» А.П.Н., у которой был в этот день выходной, заменить ее на рабочем месте. А.П.Н. явилась на работу в нетрезвом состоянии, о чем был составлен акт. Администрация наложила на А.П.Н. дисциплинарное взыскание, а С.А.В. уволила за прогул. С.А.В. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд? Насколько правомерны действия администрации в отношении С.А.В. и А.П.Н.? Решите дело по существу.

Вариант 2

1. Ограниченная материальная ответственность работника.
2. Для строительства складских помещений начальник цеха готовой продукции заключил договор с бригадой строителей, согласно которому строители должны были за месяц построить склад определенной площади, а начальник цеха – выплатить им оговоренную сумму. Через некоторое время после заключения договора начальник цеха, желая проверить как идет строительство, прибыл на стройплощадку, но не застал бригадира и двоих членов бригады, которые в этот день на стройке не работали. Считая это нарушением трудовой дисциплины, начальник цеха издал приказ об объявлении бригадиру и двоим работникам, отсутствовавшим на работе, строгого выговора. Ознакомившись с приказом, бригадир заявил, что они не являются работниками данного цеха, поэтому начальник цеха не может объявить им выговор.

В каких отношениях с цехом готовой продукции состоит бригада строителей? Решите эту ситуацию по существу.

3. Г.О.Р. работал в организации 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 прекратил работу. Однако в день увольнения инспектор отдела кадров отказалась выдать ему на руки трудовую книжку, заявив, что отправила ее по почте. Г.О.Р. 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». Г.О.Р., 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?

Вариант 3

1. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями.

2. Вам необходимо оформить на работу на должность начальника отдела работника. Есть несколько кандидатур, работающих в вашей организации, но ни в одной из них вы не уверены.

Как вы поступите? Какие возможности предоставляет в таком случае трудовое законодательство?

3. И.А.А., зарегистрированный в службе занятости и признанный в установленном порядке безработным, обратился за получением пособия по безработице. Однако инспектор службы занятости сказала ему, что деньги он должен получить по прежнему месту работы (далее – работодатель 1), поскольку он был уволен по сокращению штата. При обращении в бухгалтерию работодателя 1 И.А.А. также получил отказ в получении денег. Бухгалтер объяснила И.А.А., что он является безработным, поэтому по закону он должен получать пособие по безработице, а предприятие это пособие не выплачивает. И.А.А. подал жалобу на инспектора службы занятости в областной центр занятости.

В каких случаях гражданам назначается пособие по безработице? Полагается ли пособие по безработице И.А.А.? Решите ситуацию по существу.

Вариант 4

1. Порядок заполнения трудовых книжек.
2. Работник нецензурно нагрубил руководителю организации. *Имеет ли право работодатель его уволить?*
3. В соответствии с приказом директора ООО «...» К.П.А. был принят на должность слесаря с испытательным сроком 4 месяца. *Соответствует ли данный приказ трудовому законодательству? Какой испытательный срок может быть назначен в данном случае? Что такое испытательный срок? Какова его продолжительность и в каком порядке он устанавливается? Изменится ли ситуация, если К.П.А. примут на работу с испытательным сроком 2 месяца в порядке перевода с другого предприятия?*

Вариант 5

1. На титульный лист трудовой книжки был поставлен штамп ПФР о назначении пенсии. *Каковы последствия данного действия? Как должен поступить владелец трудовой книжки?*
2. Работникам совместного российско-финского предприятия, гражданам Финляндии, объявлены выговоры за нарушение трудовой дисциплины, а одному из них отпуск перенесен 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.*
3. При приеме на работу мойщицей посуды в кафе В.А.Ч. было предложено пройти медицинский осмотр. Однако она отказалась это сделать, заявив, что ей 60 лет, поэтому администрация кафе не вправе заставлять ее проходить предварительный медицинский осмотр. В связи с отказом пройти указанное освидетельствование В.А.Ч. было отказано в приеме на работу. Считая, что ей неправильно отказали в заключении трудового договора, В.А.Ч. обратилась в суд с иском о приеме на работу. *Дайте правовую оценку действиям В.А.Ч. и администрации кафе. В каких случаях лица, поступающие на работу, подлежат*

обязательному предварительному медицинскому осмотру? Какими нормативными актами регулируются соответствующие процедуры прохождения медицинских осмотров?

Вариант 6

1. Особенности правового регулирования труда надомников.
2. В организации нет печати. *Как должен поступить работодатель, увольняя работника и оформляя запись в трудовую книжку?*
3. К.В.С. был уволен из муниципального ремонтно-строительного предприятия по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением штата). Считая увольнение незаконным, К.В.С. предъявил иск в суд о восстановлении на работе, в котором мотивировал свои требования тем, что он был принят на работу в счет квоты, созданной для трудоустройства инвалидов на основании договора, заключенного муниципальным предприятием с органами местного самоуправления. В суде представитель ответчика заявил, что увольнение К.В.С. при осуществлении мероприятий по сокращению штата работников обусловлено более низкой производительностью труда и квалификацией истца по сравнению с другими работниками.
Разрешите данный спор по существу.

Вариант 7

1. Корпоративная культура и дресс-код в правилах внутреннего трудового распорядка работодателя.
2. По требованию миграционной службы уволена группа рабочих из Турции, работавших на строительстве здания. Требование основывалось на норме закона области, ограничивающего срок трудового договора с иностранными гражданами девятью месяцами. В суде, куда обратились рабочие, их адвокат представил копии трудовых договоров, заключенных на один год. В качестве доказательств незаконности увольнения адвокат сослался также на Конституцию РФ, уравнивающую права иностранных граждан с правами граждан Российской Федерации.
Как следует разрешить спор? Какими правовыми нормативными актами регулируется порядок использования труда иностранных граждан в России?

3. Работнику выдан аванс на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию до наступления отпуска.

Можно ли произвести удержание суммы выданного аванса из положенных работнику при окончательном расчете средств? Если да, то в каких размерах?

4. Сотруднику организации с 01.03.2014 по 29.03.2014 был предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней. Отпуск предоставлялся за период с 16.10.2013 по 15.10.2014. Отпускные были начислены и выплачены сотруднику в полном объеме (15 000 рублей) и в положенный срок. Находясь в отпуске, 14.03.2014 сотрудник написал заявление об увольнении по собственному желанию с 28.03.2014. Сотрудник был уволен в указанный в заявлении срок, при этом подлежащих выплате при увольнении сумм оказалось недостаточно для удержания излишне выплаченных отпускных.

Какая сумма должна быть удержана с работника в данной ситуации?

Вариант 8

1. Случаи заключения срочного трудового договора.

2. В соответствии с приказом руководителя все работники организации переведены на срочную систему оформления трудовых отношений. Перевод объяснялся тем фактом, что предприятие было выкуплено в собственность частным лицом. Работница производственно-технического отдела М.И.П. отказалась заключать договор сроком на один год, как это ей было предложено. Работодатель предупредил М.И.П., что она будет уволена за нарушение трудовой дисциплины, если не подпишет договор. М.И.П. договор подписывать отказалась и была уволена.

Какое основание увольнения работодатель, на ваш взгляд, указал в трудовой книжке? Были ли перевод на срочные трудовые договоры и увольнение правомерными? Решите данную ситуацию по существу.

3. И.Т.Н. был неправомерно уволен с работы в ООО «...» и восстановлен на работе решением районного суда. После возобновления работы он обратился в отдел кадров с просьбой выдать ему дубликат трудовой книжки, так как в трудовую книжку была внесе-

на запись о незаконном увольнении. Начальник отдела кадров отказался выдавать дубликат, объяснив, что он выдается только в случае утери трудовой книжки.

В каких случаях и в каком порядке выдается дубликат трудовой книжки? Решите ситуацию по существу.

Вариант 9

1. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних.

2. К.О.Н. работала продавцом отдела канцелярских товаров в универмаге. Продавцы данного отдела, в том числе К.О.Н., были субъектами договора о коллективной материальной ответственности. Приказом универмага К.О.Н. с 1 июня перемещена на работу продавцом в киоск «Канцелярские товары», расположенный на территории, прилегающей к универмагу. После этого К.О.Н. был вручен текст договора об индивидуальной материальной ответственности, от подписания которого она отказалась. Заместитель генерального директора по работе с персоналом предупредил К.О.Н. о том, что ее уволят по п. 5 ст. 81 ТК РФ, если она и далее будет отказываться подписывать договор.

Так ли это? Решите ситуацию по существу.

3. 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 выполнение условий коллективного договора о приобретении спецодежды и других средств индивидуальной защиты работников. Отсутствие их было причиной нескольких несчастных случаев.

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

Вариант 10

1. Испытание при приеме на работу.

2. В трудовом договоре, заключенном между директором АО «...» и И.Н.Х., было предусмотрено, что при расторжении данного трудового договора не применяются некоторые основания уволь-

нения, установленные ТК РФ, в частности, за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия. Однако после конфликта, происшедшего между И.Н.Х. и АО, И.Н.Х. был уволен на основании п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение И.Н.Х.? Какие нормы трудового законодательства следует использовать для разрешения возникшей проблемы?

3. А.С.В. обратилась в районный суд с иском к государственному бюджетному учреждению дополнительного образования и просила признать незаконным изменение условий трудового договора, заключенного между ответчиком и истцом, в части внесения изменений в п. 7.5 договора.

В обоснование заявленных требований истец указала, что работает учителем-логопедом в ГБУ ДО. Пунктом 9 трудового договора А.С.В. был установлен ежегодный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Истец была уведомлена об изменении условий трудового договора, а именно: в связи с переименованием образовательного учреждения продолжительность срока основного оплачиваемого отпуска установлена в размере 42 календарных дня. Истец полагает вышеуказанное изменение условий трудового договора незаконным, нарушающим права и социальные гарантии истца как педагогического работника.

Решите ситуацию по существу.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Субъекты трудового права: понятие, виды, общая характеристика.
2. Организации как субъекты трудового права.
3. Работник как субъект трудового права.
4. Безработный как субъект трудового права.
5. Работодатель как субъект трудового права.
6. Роль профсоюзов в правовом регулировании труда.
7. Занятость и категории занятого населения по законодательству РФ.
8. Пособие по безработице: понятие, размеры, порядок назначения и выплаты.
9. Профессиональная подготовка по направлению службы занятости. Стипендия за период профессиональной подготовки.
10. Права и обязанности трудоустраиваемых лиц.
11. Понятие и виды трудового договора.
12. Срочный трудовой договор.
13. Порядок заключения трудового договора.
14. Содержание трудового договора.
15. Трудовая книжка.
16. Испытание при приеме на работу.
17. Переводы на другую работу: понятие, виды, правила.
18. Изменение условий трудового договора.
19. Перевод в случае производственной необходимости.
20. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
21. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией либо по сокращению численности или штата работников.
22. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности.
23. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей.
24. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим ценности.

25. Дополнительные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.

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

27. Прекращение трудового договора при нарушении правил приема на работу.

28. Расторжение срочного трудового договора.

29. Понятие и виды рабочего времени.

30. Сверхурочные работы: понятие, случаи и порядок проведения.

31. Сокращенное и неполное рабочее время.

32. Совмещение и совместительство.

33. Понятие и виды времени отдыха.

34. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.

35. Правовое регулирование оплаты труда.

36. Порядок исчисления среднего заработка.

37. Нормы труда, нормы выработки.

38. Понятие, виды гарантийных и компенсационных выплат.

39. Дисциплина труда и трудовой распорядок.

40. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, порядок применения и снятия.

41. Понятие, виды, основания и порядок применения поощрений за успешный труд.

42. Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, виды.

43. Случаи полной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.

44. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю.

45. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

46. Трудовые споры: понятие и виды.

47. Понятие и содержание института охраны труда в трудовом праве.

48. Федеральная инспекция труда.

49. Учет и порядок проведения расследования несчастного случая на производстве.

50. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

51. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

52. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые судом.

53. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

54. Понятие коллективного трудового спора.

55. Порядок разрешения коллективного трудового спора.

56. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения.

57. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

58. Система органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 ТК РФ своего решения.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Заемный труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и

взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Примирительная процедура – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены, которая вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Стандарты безопасности труда – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Трудовое право (4-е издание): учебник для студентов / Н. Д. Амаглобели [и др.]. М., 2015. URL: <http://www.iprbookshop.ru/52577>.
2. Михайлов С. В. Трудовое право: учебное пособие. Ростов н/Д, 2015. URL: <http://ios.ruimvd.ru/pluginfile.php/12427/mod>.

Дополнительная литература

1. Аббасова Е. В. Принципы представительства в трудовом праве: гарантии их реализации // Российская юстиция. 2017. № 10. С. 19–21.
2. Абрамова Д. И. Меры дисциплинарного взыскания и меры дисциплинарного воздействия в трудовом праве России // Студенческий вестник. 2017. № 7–1 (7). С. 33–36.
3. Абросимов А. Влияние принципов и норм международного права на российское трудовое право // Актуальные проблемы международного права и международных отношений. Место Азиатско-Тихоокеанского региона в современных международных отношениях: проблемы безопасности и перспективы развития. Москва, 2017. С. 200–204.
4. Адриановская Т. Л., Баева С. С. Дифференциация ответственности в трудовом праве // Современная научная мысль. 2017. № 6. С. 304–308.
5. Алиева З. А. Особенности регулирования труда госслужащих в трудовом праве России // Юридический вестник ДГУ. 2017. Т. 22. № 2. С. 82–86.
6. Амаглобели Н. Д., Гасанов К. К., Бондов С. И., Курочкина В. В., Герасимов А. В. Трудовое право: учебник. М., 2016.
7. Андреев А. А. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 213–217.
8. Андреева (Большева) А. А. Проблема «Мигрантизации» трудовых отношений в России в период подготовки к международным спортивным соревнованиям // Мониторинг. 2017. № 1 (137).

9. Анищенко А. В. Все о командировках: оформление, отчетность, учет затрат // Библиотечка «Российской газеты». 2017. Вып. 15.

10. Аннакулиева Б. А. Прокурорский надзор за соблюдением законодательства о трудовых правах граждан в РФ // Отечественная юриспруденция. 2017. Т. 1. № 5 (19). С. 66–69.

11. Аноприева Г. С., Мельников С. Е., Мельникова Т. Е. Проблемы работы по совместительству в трудовом праве России // Черные дыры в российском законодательстве. 2017. № 6. С. 95–98.

12. Баббучиева Ф. Х. Понятие трудового стажа в праве социального обеспечения // Молодежный научный форум: электронный сборник статей по материалам II Студенческой международной научно-практической конференции. Москва, 2018. С. 345–349.

13. Батузов А. О., Поздняк А. В., Сладкова М. М. Влияние трудового права западных стран на трудовое право России // Вестник Института мировых цивилизаций. 2017. № 14. С. 27–31.

14. Бахаев А.-М. А. Проблема вины в трудовом праве // Евразийский научный журнал. 2017. № 2. С. 101–102.

15. Белицкая И. Я., Кузнецов Д. Л., Орловский Ю. П., Черняева Д. В. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт / отв. ред. д.ю.н., проф. Ю. П. Орловский. М., 2015.

16. Белова Е. В. Виды и оформление переводов внутри организации // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 4.

17. Белова Е. В. Судебные споры, связанные с предоставлением дополнительных отпусков // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 8.

18. Белова Е. В. Увольнение за грубое нарушение дисциплины // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 2.

19. Берг О. Оценка условий труда // Кадровый вопрос. 2014. № 5.

20. Березюк Л. А. Отдельные принципы трудового права как гарантии защиты и реализации прав лиц // Научные труды. Российская академия юридических наук. Москва, 2017. С. 350–363.

21. Битулева Н. Д. Потеря мотивации, или Как настроить персонал на длительную работу // Банковский ритейл. 2014. № 3.

22. Благодар А. Л. Структура правоотношения по обязательному социальному страхованию в трудовом праве: точка зрения // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 48–51.

23. Бобылева Ю. А., Редикульцева Е. Н. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений // Вестник гуманитарного образования. 2017. № 2. С. 68–71.

24. Богомолова Л. Л. Развитие социального предпринимательства в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре // Вестник ЮГУ. 2017. № 4 (47).

25. Болдырев В. А. Размер заработной платы: влияние воли работодателя и возможности ее ограничения законодательными средствами // Право и экономика. 2014. № 9.

26. Будакова Н. И. Порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней: рекомендации Роструда // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 9.

27. Вишнепольская И. Меняем режим рабочего времени // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 5.

28. Вишнякова М. А. Трудовые и социальные перерывы в трудовом праве: отличия и отдельные проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 23–26.

29. Власов А. В., Жикривецкая Ю. В. О некоторых аспектах материальной ответственности работодателя перед работником по трудовому праву Российской Федерации // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2017. № 2 (22). С. 138–142.

30. Воронкова С. В. Особенности и проблемные вопросы осуществления отдельных видов государственного контроля и надзора в сфере охраны здоровья трудящихся // Вестник ННГУ. 2017. № 5.

31. Вышеслава Т. Ф., Лукинова С. А. Проблемы защиты семьи, материнства, отцовства и детства в российском трудовом праве // Успехи современной науки. 2017. Т. 6. № 1. С. 86–90.

32. Вялова Л. Оформление дисциплинарных взысканий // Кадровик.ру. 2014. № 6.

33. Гаврилова О. Грамотное стимулирование сотрудников // Актуальная бухгалтерия. 2014. № 8.

34. Гаджиев А. И. Способы коллизионного межотраслевого регулирования в трудовом праве // Наука вчера, сегодня, завтра. 2017. № 7 (41). С. 129–134.

35. Галенко В. Мероприятия по охране труда // Новая бухгалтерия. 2014. Вып. 5.

36. Гасанов К. К., Чупрова Е. В., Эриашвили Н. Д., Сапфирова А. А., Ахмедов Р. М., Кобылинская С. В. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция». Москва, 2017.

37. Гнатюк И. 10 ошибок, допускаемых работодателями в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 6.

38. Гнатюк И. Аудит трудовых книжек: титульный лист и сведения о работе // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 2.

39. Гнатюк И. Дисциплинарные взыскания: типичные ошибки применения // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 4.

40. Гнатюк И. Квотирование рабочих мест для инвалидов // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 8.

41. Губайдуллин И. Р., Ханченков П. А. Государственное регулирование социальной защиты населения Российской Федерации // Системные технологии. 2017. № 24.

42. Гурина Д. Е. Проблема злоупотреблений работниками трудовыми правами // Ученые записки Казанского филиала Российского государственного университета правосудия. 2017. Т. XIII. С. 223–226.

43. Гурина Д. Е., Долотина Р. Р. Обзор Всероссийского форума по трудовому праву и праву социального обеспечения, приуроченного к юбилею профессора А. К. Безиной // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 63–64.

44. Данилова В. Пособия по временной нетрудоспособности: особенности расчета в отдельных случаях // Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 6.

45. Демидов Н. Развитие института увольнения работника по инициативе работодателя в советском трудовом праве 1970-х гг. // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 3 (99). С. 24–28.

46. Джабазян Е. Л. Вправе ли организация принять работника на должность, не указанную в штатном расписании? // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 5.

47. Дзарасов М. Э. Методика изучения материальной ответственности в трудовом праве // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 227–232.

48. Диркова Е. В какие дни выплачивать заработную плату? // Консультант. 2014. № 7.

49. Диркова Е. Штатное расписание: обязанность или право? // Расчет. 2014. № 7.

50. Дмитриева И. К., Мацкевич О. В., Миронова А. Н., Соколова Т. В., Дорохина Ж. Ю., Ульянова А. В. Трудовое право: учебник (прикладной курс) (2-е изд., перераб. и доп.). Москва, 2018.

51. Долгих М. Л. Что делать, если работник получил травму на работе // Вмененка. 2014. № 5.

52. Дорошина И. П., Ходжаева И. Г. Государственный контроль миграционного движения населения / под ред. С. Е. Прокофьева, О. В. Паниной, С. Г. Еремина. М., 2014.

53. Дьякова Т. П. Защита трудовых прав и интересов работников в сфере трудового права // Современное общество и власть. 2017. № 1 (11). С. 84–89.

54. Егорова Е. Н. Актуальные проблемы гражданского права. Трудовое право Европейского союза как отрасль европейского права // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 1 (9). С. 205–211.

55. Жеглова Д. Д. Реализация принципа недопустимости злоупотребления трудовыми правами // Студенческий вестник. 2017. № 18 (18). С. 13–15.

56. Желтов О. Б. Трудовое право: учебник. М., 2016.

57. Жижерина Ю. 14 ошибок, которые нельзя допускать во время простоя // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 7.

58. Жижерина Ю. Открываем филиалы в местностях с особым климатом: что нужно знать кадровику // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 9.

59. Журавлева В. В. Все работодатели Крайнего Севера будут оплачивать своим сотрудникам проезд до места отдыха и обратно // Упрощенка. 2014. № 5.

60. Зайцева Л. В. Новые коллизии законодательства в сфере возникновения трудовых отношений // Судья. 2014. № 9.

61. Зайцева О. Б., Тулупова Ю. Г. Нетипичные работодатели в Российской Федерации: правовая природа и перспективы развития: монография. М., 2016.

62. Зобова Е. П. Несчастный случай на производстве: алгоритм действий // Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 8.

63. Зурабова Х. М. Проблемы терминологии в трудовом праве // Евразийский научный журнал. 2017. № 2.

64. Иваев Д. Р. Проблемные аспекты механизма отстранения от работы в трудовом праве // Центральный научный вестник. 2017. Т. 2. № 11 (28). С. 53–54.

65. Иванов Е. Работник обязан отдыхать. Остатки трудового отпуска можно копить не более двух лет // Юрист спешит на помощь. 2014. № 9.

66. Иванчина Ю. В. О функции социального мира в трудовом праве // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: право. 2017. Т. 17. № 2. С. 55–58.

67. Иванчина Ю. В. Право на образование сквозь призму функций трудового права // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 5 (101). С. 85–92.

68. Иванчина Ю. В. Реализация функции администрирования (управления) в трудовом праве в условиях информационного общества // Вестник УРФО. Безопасность в информационной сфере. 2017. № 2 (23). С. 46–51.

69. Игнатенко А. С. Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7.

70. Игнатьева А. Р. Дополнительные отпуска за вредность по-новому // Зарплата. 2014. № 4.

71. Иритикова В. Порядок учета бланков // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 5.

72. Исаева Е. Принимаем сотрудника на работу // Кадровик.ру. 2014. № 4.

73. Ишкильдина Г. Р. Защита субъективных прав и охраняемых законом интересов: монография. Уфа, 2017. С. 176–199.

74. Кадыров Ф. Н. Порядок включения в трудовой договор, заключаемый в рамках введения эффективного контракта, компен-

саций и других выплат компенсационного характера // Менеджер здравоохранения. 2014. № 6.

75. Кадыров Ф. Н., Обухова О. В. Дежурство на дому медицинских работников в рамках нового законодательства // Менеджер здравоохранения. 2014. № 7.

76. Казаков С. О. Институт социального партнерства в трудовом праве Европейского союза // Кадровик. 2017. № 7. С. 8–16.

77. Казаков С. О. Институт социального партнерства в трудовом праве Европейского союза // Вопросы трудового права. 2017. № 8. С. 8–17.

78. Каплина Л. И. Моральный вред в трудовом праве наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2017. № 8 (87). С. 98–102.

79. Карпова Т. Обучение новичков: разрабатываем эффективную систему // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 7.

80. Карпова Т. Тайм-менеджмент: что поглощает время работника // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 4.

81. Карсетская Е. В. Принимаем на работу иностранца // Экономико-правовой бюллетень. 2014. № 9.

82. Карсетская Е. В. Сокращение штата или численности работников: процедура, оформление, выходные пособия. М., 2016.

83. Карсетская Е. В. Трудовые книжки: правила заполнения на все случаи жизни. 5-е изд., доп. и перераб. М., 2016.

84. Касумов А. М. Институт трудового договора в праве Азербайджанской Республики и Российской Федерации: сравнительный анализ // Труды института государства и права Российской академии наук. 2017. Т. 12. № 2. С. 174–191.

85. Квитковская П. Обучение по охране труда // Кадровый вопрос. 2014. № 3.

86. Кирилин А. В., Ключникова Я. А., Сарнаков И. В. Комментарий к законодательству о правовом положении иностранных граждан. М., 2014.

87. Киселев А. За что лишают премиальных // ЭЖ-ЮРИСТ. 2013. № 46.

88. Кислов С. С. Коммерческая тайна: ситуации из практики // Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 7.

89. Клафтон Е. Увольнение беременных работниц // Административное право. 2014. № 1.
90. Климов А. Взносы на компенсации, стипендии и социальные выплаты работникам // Актуальная бухгалтерия. 2014. № 7.
91. Колинко А. Если работник передумал уволиться // ЭЖ-ЮРИСТ. 2014. № 26.
92. Колобова С. В., Королькова О. С. Практикум по трудовому праву. Саратов, 2017.
93. Комаров И. Трудовые права граждан. Прокурорские проверки // Административное право. 2014. № 1.
94. Комиссарова Т. Ю. Аннулируем трудовой договор // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 6.
95. Комиссарова Т. Ю. Водители: особенности рабочего времени // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 9.
96. Комиссарова Т. Ю. Военская обязанность работника: что нужно знать работодателю? // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 6.
97. Комиссарова Т. Ю. ГИТ решила и постановила? Обжалуем // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 6.
98. Комиссарова Т. Ю. Если работник всегда в разъездах // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 4.
99. Комиссарова Т. Ю. Корректировка трудовых договоров в связи с законом о спецоценке труда // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 5.
100. Комиссарова Т. Ю. Трудовое законодательство – об отстранении // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 2.
101. Комков С. А. Сделки в российском трудовом праве // Сибирский юридический вестник. 2017. № 2. С. 43–47.
102. Конюшкин Г. О. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации // Гражданин и право. 2014. № 4.
103. Косолапов О. П. Новые разъяснения о льготах семейным работникам // Зарплата. 2014. № 4.
104. Костян И. А., Куренной А. М., Хныкин Г. В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10–12.

105. Косульникова М. Премии в бухучете и при расчете отпускных // Актуальная бухгалтерия. 2014. № 6.
106. Котова С. И. Трудовое право и защита прекариата на рынке труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 13–16.
107. Кравец Д. А. Охрана труда // Делопроизводство и кадры. 2014. № 9.
108. Кравец Д. А. Работа по совместительству // Делопроизводство и кадры. 2014. № 9.
109. Кравченко С. А. Положение о вахтовых поездках // Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 7.
110. Крюков В. Безопасный труд // ЭЖ-ЮРИСТ. 2014. № 4.
111. Кудрин А. С. О проблемах реализации концепции достойного труда в России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. Вып. 2.
112. Кудрин С. М. О некоторых правовых проблемах социального партнерства на государственной службе // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. Вып. 2.
113. Кузнецов А. А., Глазко Д. И. Актуальные вопросы гарантийных и компенсационных выплат в трудовом праве // Вестник современных исследований. 2017. № 11–1 (14). С. 355–358.
114. Кузнецова В. А. Работники направляются в однодневную командировку // Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 7.
115. Кузнецова В. П. Отдельные нюансы командировок // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 5.
116. Куревина Л. Отзыв из отпуска: документальное оформление и прочие нюансы // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 7.
117. Куревина Л. В. Документы, предоставляемые работнику работодателем // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 1.
118. Куревина Л. В. Работник потерял доверие // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 7.
119. Куревина Л. В. Трудоустраиваем граждан Украины и Белоруссии // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 3.
120. Куревина Л. В. Увольнение по взаимному согласию // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 7.

121. Куревина Л. В. Увольняем наркомана // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 4.
122. Кушнерук Д. Ускоренная процедура взыскания заработной платы с недобросовестного работодателя: практические рекомендации // Трудовое право. 2014. № 9.
123. Лазарева М. А., Попов Н. В. Развитие современного законодательства в сфере социального обеспечения граждан России // Успехи в химии и химической технологии. 2017. № 7 (188).
124. Либерман К. А. Должностные инструкции / под ред. А. В. Шапева. М., 2017.
125. Лукаш Ю. А. Внутрифирменные конфликты, или Трудовая конфликтология в бизнесе: учебное пособие для практического применения. М., 2014.
126. Лукашевич С. Повышение квалификации – требование трудового законодательства // Кадровик.ру. 2014. № 5.
127. Лунина О. Государственные гарантии гражданам, имеющим детей // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 4.
128. Лунина О. Предоставление и оплата отпусков педагогическим работникам // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 6.
129. Лушников А. М., Акулинин О. Г. Организационная ответственность в трудовом праве: проблемы легализации // Научные труды. Российская академия юридических наук. Москва, 2017. С. 435–439.
130. Лындина О. Планирование, бюджетирование и управление фондом оплаты труда // Управление персоналом. 2014. № 4.
131. Лях И. Ведение и хранение трудовых книжек // Кадровый вопрос. 2014. № 1.
132. Ляховский В. Управление риском материальной мотивации персонала. Аудиторский аспект // Бухгалтерия и банки. 2014. № 5.
133. Климова М. А. Отпускные, больничные: расчеты с работником // Библиотечка «Российской газеты». 2014. Вып. 2.
134. Малеина М. Н. Правовые характеристики волонтера, принимающего участие в организации и проведении спортивных мероприятий // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. гуманитар. науки. 2017. № 2.

135. Малюкова Н. С. О перерасчете отпускных // Официальные материалы для бухгалтера. Комментарии и консультации. 2014. № 9.

136. Мамонов Е. Как разработать систему мотивации для сотрудников отдела кадров // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 9.

137. Мамонов Е. Когда сотрудников отправлять в отпуск // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 8.

138. Мамонов Е. Что отпугивает кандидатов? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 5.

139. Мандрюков А. Нововведения в законодательстве об охране здоровья граждан // Учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 1.

140. Марова О. Памятка по отзыву сотрудника из отпуска // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 8.

141. Маслова Т. А. Материнский капитал: как получить и распорядиться. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2014.

142. Мачульская Е. Е. XII Европейский региональный конгресс международного общества трудового права и права социального обеспечения (ISL&SSL) // Социальное и пенсионное право. 2018. № 1. С. 3–5.

143. Миронов В. И., Бобров Е. А., Барбашова Т. П. Определение справедливости в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 16–17.

144. Мисникович Л. Приобретаем билеты для сотрудников // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 8.

145. Мисникович Л. Н. Запись в трудовом договоре // Торговля: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 8.

146. Мисникович Л. Н. Работник получил авансом отпускные и уволился. Как учесть неударжаные суммы отпускных, если компания создает резерв? // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 8.

147. Митрич О. Ежегодный оплачиваемый отпуск // Практический бухгалтерский учет. 2014. № 6.

148. Митрич О. Компенсация за неиспользованный отпуск // Практический бухгалтерский учет. 2014. № 8.

149. Митрофанова О. И. Профессиональные стандарты: учебно-практическое пособие / отв. ред. Д. Л. Кузнецов. М., 2017.

150. Морозов Г. Б. Эффективность «эффективных контрактов» вузовских педагогов при ограниченном финансировании высшего образования // Педагогическое образование в России. 2017. № 9.

151. Москалева О. Увольнение в связи с утратой в доверия // Трудовое право. 2014. № 9.

152. Мулдабекова М. Н. Понятие материальной ответственности в трудовом праве России // Аллея науки. 2018. Т. 3. № 1 (17). С. 605–609.

153. Муромцева Н. А. На какую фамилию выписать справку о сумме заработка // Зарплата. 2014. № 4.

154. Муромцева Н. А. Семь вопросов об оплате учебного отпуска // Зарплата. 2014. № 5.

155. Надирова А. К. Трудовая миграция и новые подходы к регламентации труда иностранных работников // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10 (38).

156. Негребецкая О. В. Беженцы из Украины: прием на работу, НДФЛ, взносы и пособия // Зарплата. 2014. № 8.

157. Негребецкая О. В. Как провести спецоценку по новой методике // Зарплата. 2014. № 4.

158. Негребецкая О. В. Новые правила компенсации проезда в отпуск и провоза багажа северянам // Зарплата. 2014. № 5.

159. Негребецкая О. В. Отпускные работникам-северянам // Зарплата. 2014. № 5.

160. Нечушкина И. Снижение зарплаты работников. Легальные методы и риски // Актуальная бухгалтерия. 2014. № 9.

161. Николаева О. 10 ошибок, из-за которых судьи отказывают во взыскании материального ущерба // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 1.

162. Носкова Е. Учебный отпуск // Актуальная бухгалтерия. 2014. № 4.

163. Облезова А. Дискриминация при приеме на работу: как работодателю избежать обвинений и судебных исков // Кадровик.ру. 2013. № 9.

164. Облезова А. Нововведения российского миграционного законодательства в отношении высококвалифицированных специалистов // Кадровик.ру. 2014. № 3.

165. Обухова Т. Трудовые отношения: результаты проверок // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 7.

166. Овчинникова О. С. Праздники и сверхурочные при суммированном учете // Зарплата. 2014. № 6.

167. Олейник И. Особенности учета премий в среднем заработке // Актуальная бухгалтерия. 2014. № 6.

168. Олейник И. Расчет среднего заработка в 2014 году // Актуальная бухгалтерия. 2014. № 2.

169. Олейник И. Табель учета рабочего времени // Актуальная бухгалтерия. 2014. № 9.

170. Орлова Ю. М. Роль фундаментальных прав в сфере трудового права ЕС (анализ некоторых решений суда ЕС) // Научные труды. Российская академия юридических наук. Москва, 2017. С. 560–565.

171. Парфенова О. Н. Виды и порядок применения дисциплинарных взысканий в трудовом праве Российской Федерации // NOVAUM.RU. 2017. № 7. С. 155–157.

172. Петров А. Я. Дисциплинарная ответственность работников по трудовому праву Азербайджана и Армении // Кадровик. 2018. № 1–2. С. 66–72.

173. Петров А. Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 3.

174. Петров А. Я. Материальная ответственность работников и работодателей по трудовому праву Белоруссии и Казахстана // Вопросы трудового права. 2018. № 1–2. С. 87–93.

175. Петров А. Я. Ответственность по трудовому праву + доп. материал в ЭБС: учебное пособие. Москва, 2017.

176. Петрушкина А. В. Ограничения трудовых прав и дифференциация в трудовом праве // Теория и практика общественного развития. 2017. № 2. С. 80–83.

177. Петрушкина А. В. Ограничения трудовых прав и правовые стимулы в трудовом праве. Общество: политика, экономика, право. 2017. № 2. С. 86–88.

178. Пименова О. В., Бердиева А. А. Проблемы компенсации морального вреда в трудовом праве // Аллея науки. 2017. Т. 3. № 10. С. 297–302.

179. Пластинина Н. Учитываем нюансы при оформлении изменения трудового договора // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 6.

180. Плешакова Ю. А. Особенности статьи 77 Трудового кодекса России в праве // Экономика и социум. 2017. № 3 (34). С. 1089–1091.

181. Поддипалина Е. Расчет повторного декретного отпуска // Актуальная бухгалтерия. 2014. № 2.

182. Полухина М. График отпусков по правилам // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2013. № 12.

183. Пресняков М. В. Сроки исковой давности в трудовом праве: о словах и терминах // Журнал российского права. 2018. № 3 (255). С. 53–65.

184. Протопопова И. А. Законные интересы работника и работодателя в трудовом праве // Черные дыры в российском законодательстве. 2017. № 4. С. 68–73.

185. Прыжицкий А. Выдача трудовой книжки по просьбе работника // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 9.

186. Прыжицкий А. Покупка, учет и хранение трудовых книжек // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 1.

187. Прыжицкий А. Предоставляем работнику отпуск на День знаний // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 8.

188. Прыжицкий А. Работа в предпраздничный день и при переносе выходного // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 7.

189. Рощупкина Е. Оформляем фактический допуск к работе // Кадровик.ру. 2014. № 9.

190. Рощупкина Е. Пьянству – бой (теория и практика) // Кадровик.ру. 2014. № 6.

191. Рощупкина Е. Что надо знать о коммерческой тайне // Кадровик.ру. 2014. № 2.

192. Рудина Л. Зачем нужен Health management, или Управление здоровьем // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. № 8.

193. Рудов М. В. Практикум по трудовому праву (сборник задач): учебно-методическое пособие для самостоятельной работы студентов. Ростов н/Д – Таганрог, 2017.

194. Рыбакова Р. Т. О компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и не только // Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 6.

195. Рыбина О. «Парашютистам» подрезали стропы // Консультант. 2014. № 9.

196. Рыбина О. «Расстанемся друзьями»: увольняем без скандала // Консультант. 2014. № 3.

197. Рыбина О. И это все о ней: эффективная система оплаты труда // Консультант. 2014. № 5.

198. Рыбина О. Обед с начальником и другие нестандартные способы мотивации сотрудников // Консультант. 2014. № 1.

199. Рыбина О. Риски работодателя, связанные с нарушениями трудового законодательства // Консультант. 2014. № 15.

200. Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А. Трудовое право: учебное пособие. Москва, 2017.

201. Рыжкова Н. Ф. Трудовое право. Новосибирск, 2016.

202. Рябков Н. С. Презумпции в трудовом праве // Научно-образовательный потенциал молодежи в решении актуальных проблем XXI века. 2017. № 7. С. 430–434.

203. Сабельфельд Т. Ю. Прокурорский надзор за исполнением трудового законодательства в Российской Федерации: монография. Новосибирск, 2014.

204. Савин В. Т. Проблемы концепции трудовправовой ответственности сторон трудового договора // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7.

205. Савченко С. Разрабатываем положение о служебных командировках // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 7.

206. Сагандыков М. С. Реализация конституционного принципа защиты всех форм собственности в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 10–13.

207. Саломатина О. И. Историко-правовые аспекты формирования необходимости защиты прав и законных интересов работо-

дателя нормами трудового права // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2017. Т. 17. № 3. С. 49–54.

208. Самарина Ю. С., Шкварова А. С. Труд научных работников: применимо ли нормирование? // Наука. Инновации. Образование. 2017. № 3 (25).

209. Самарцева А. И., Чеботарева З. В. Особенности законодательного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда // Вестник ГУУ. 2017. № 4.

210. Самсонова О. В. Срочный трудовой договор на период замещения основного работника // Зарплата. 2014. № 8.

211. Сафронова А. А., Селявка К. А. Дискриминация беременных женщин и женщин, имеющих детей в трудовом праве России // Молодежный научный форум: общественные и экономические науки. 2017. № 6 (46). С. 345–348.

212. Светличная И. Без шума и пыли: встречаем инспектора по труду // Консультант. 2014. № 15.

213. Светличная И. Все об учебном «отдыхе» // Консультант. 2014. № 1.

214. Светличная И. Ликвидация обособленного подразделения // Консультант. 2014. № 13.

215. Сезонный работник – кадровые вопросы // Актуальная бухгалтерия. 2014. № 3.

216. Семенихин В. В. Охрана труда. 2-е изд. перераб. и доп. М., 2014.

217. Семенова А. В. Защита прав и законных интересов работников нормами трудового права // Современные проблемы юриспруденции: сборник научных трудов магистрантов и аспирантов. Челябинск, 2017. С. 147–149.

218. Семькина О. И. Правовое регулирование запрета дискриминации в уголовном законодательстве России и Молдовы // Журнал российского права. 2014. № 9.

219. Сильвестрова Т. Трудовой кодекс: официальные разъяснения по применению его положений // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 8.

220. Смирнов Д. А. Проблема фикций в трудовом праве: реальная или надуманная? // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия гуманитарные науки. 2017. № 2 (40). С. 51–55.

221. Соловьев В. Н. Правовые проблемы защиты социально-трудовых прав и свобод гражданина в современных условиях // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 38–42.

222. Сослан Х. Д. К вопросу о трудовой миграции иностранных спортсменов, тренеров и иных специалистов // Законы России: опыт, анализ, практика. 2014. № 9.

223. Старцева С. В., Чалоян А. И. Установление дисциплинарной ответственности за дисциплинарные проступки в трудовом праве // Вестник молодых ученых Самарского государственного экономического университета. 2017. № 1. С. 218–221.

224. Сувернева А.И. Дубликат трудовой книжки: случаи и порядок оформления // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 4.

225. Суфьянова Ю. З. Проблемный аспект юридической конструкции спровоцированного увольнения в трудовом праве РФ // Синергия наук. 2017. № 12. С. 500–506.

226. Сыченко Е. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав // Прецеденты Европейского суда по правам человека. 2017. № 1 (37). С. 4–13.

227. Тарасов В. Д. Специальная оценка условий труда и другие изменения законодательства // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 2.

228. Тарасов В. Д. Увольнение работников при наличии профсоюза // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 8.

229. Татаринев А. А. Практическое содержание в лекционных занятиях по дисциплине «Трудовое право» // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 207–212.

230. Трудовые отношения: вопросы и ответы / под ред. А. В. Брызгалова // Налоги и финансовое право. 2017. № 2.

231. Тушева И. А. Пособие работнику за время лечения за границей // Зарплата. 2014. № 8.

232. Тушева И. А. Примеры расчета пособия по беременности и родам // Зарплата. 2014. № 9.

233. Фаузер В. В., Лыткина Т. С., Фаузер Г. Н. Государственные преференции для населения отдаленных и северных территорий России // АИС. 2017. № 29.

234. Фаузер В. В., Лыткина Т. С., Фаузер Г. Н. Демографические аспекты устойчивого развития северных территорий // Новые подходы и методы управления устойчивым социально-экономическим развитием регионов: материалы Всероссийской научно-практической конференции 24–25 октября. СПб., 2017.

235. Фролова А. Штатный маневр. Как сократить сотрудников без конфликтов и не нарушая закон? // Расчет. 2014. № 8.

236. Хабибуллина А. С. Компенсации в трудовом праве: некоторые проблемы практики // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2017. № 1 (31). С. 137–139.

237. Халдеева Н. В. Предпосылки и основания объективной дифференциации в трудовом праве // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 90–95.

238. Халиков И. И., Бердегулова Л. А. Основные проблемы трудовой миграции в международном частном праве // Экономика и социум. 2017. № 3 (34). С. 1700–1702.

239. Ханукаева Т. Э. Законодательное регулирование альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве в России: исторический анализ // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 247–253.

240. Ханукаева Т. Э. Стороны трудового спора о праве: сравнительный анализ // Право и экономика. 2017. № 1 (347). С. 62–64.

241. Ханукаева Т. Э. Судебные инстанции по разрешению трудовых споров о праве в некоторых зарубежных странах // Право и экономика. 2017. № 5 (351). С. 71–73.

242. Чеусова О. В. Охрана труда и профсоюзы // Вестник сельского развития и социальной политики. 2017. № 2 (14).

243. Чижов Б. А. Прием на работу: актуальные аспекты // Экономико-правовой бюллетень. 2015. № 9.

244. Чижов Б. А., Пономарева Т. Т. Актуальные вопросы увольнения работников // Экономико-правовой бюллетень. 2016. № 9.

245. Чиканова Л., Нуртдинова А. Трудовые права работников: проблемы реализации и злоупотребления правами // Хозяйство и право. 2017. № 10 (489). С. 61–82.

246. Чиканова Л., Нуртдинова А. Трудовые права работников: проблемы реализации и злоупотребления правами // Хозяйство и право. 2017. № 11 (490). С. 62–74.

247. Шапиро С. А., Равикович Н. Е. Сколько стоит труд? М., 2015.

248. Шестак В. П., Тютюнник И. Г. Финансово-правовое обеспечение инновационной активности // Финансы: теория и практика. 2017. № 6.

249. Шукаева Е. С. Некоторые особенности хозяйской власти работодателя в трудовом праве Германии // Современное право. 2017. № 2. С. 109–113.

250. Шукаева Е. С. Реализация конституционного права на справедливую оплату труда в российском трудовом праве // Научные Труды. Российская академия юридических наук. Москва, 2017. С. 542–545.

251. Щенников В.А. Некоторые проблемы категории материальной ответственности в российском трудовом праве // Евразийский юридический журнал. 2017. № 11 (114). С. 203-205.

252. Щенников В. А. Понятие ущерба при привлечении работодателя к материальной ответственности перед работником по российскому трудовому праву // Евразийская адвокатура. 2017. № 6 (31). С. 58–61.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. 2009. № 7.

2. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. 1998.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17 (1831).

4. Международный пакт о гражданских и политических правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831). Ст. 291.

5. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998 г.) // Российская газета. 1998.

6. Федеральный конституционный закон от 21 марта 2014 г. № 6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Республики Крым

и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 12. Ст. 1201.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. 2001. № 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (часть I). Ст. 1.

9. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.

10. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 10. Ст. 1152.

11. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 1 (часть I). Ст. 18.

12. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 3. Ст. 3215.

13. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 48. Ст. 4741.

14. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 30. Ст. 3032.

15. Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 46. Ст. 4538.

16. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 26. Ст. 2729.

17. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1999. № 18. Ст. 2218.

18. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 13. Ст. 1475.

19. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 148.

20. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 48. Ст. 4563.

21. Федеральный закон от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 14. Ст. 121.

22. Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 41. Ст. 4673.

23. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Ведомости РФ. 1993. № 16. Ст. 551.

24. Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. № 21. Ст. 699.

25. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. № 18. Ст. 566.

26. Областной закон Ростовской области от 7 марта 2006 г. № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области» // Наше время. 2006. № 55 (17741).

27. Областной закон Ростовской области от 26 июля 2005 г. № 344-ЗС «О государственной гражданской службе Ростовской области» // Наше время. 2005. № 185–186.

28. Областной закон Ростовской области от 15 марта 2004 г. № 96-ЗС «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Ростовской области» // Наше время. 2004. № 69–71.

29. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы // Российская газета. 2013. № 295.

30. Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 16. Ст. 1958.

31. Постановление Правительства РФ от 21 января 2015 г. № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещающим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2015. № 4. Ст. 668.

32. Постановление Правительства РФ от 2 января 2015 г. № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2015. № 2. Ст. 515.

33. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 42. Ст. 5754.

34. Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 24. Ст. 3005.

35. Постановление Правительства РФ от 8 октября 2012 г. № 1022 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, свя-

занной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 42. Ст. 5713.

36. Постановление Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 38. Ст. 5103.

37. Постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 37. Ст. 4995.

38. Постановление Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 2. Ст. 342.

39. Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2009 г. № 1100 «Об утверждении Положения об исчислении среднего заработка (дохода, денежного довольствия) при назначении пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком отдельным категориям граждан» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 1. Ст. 110.

40. Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 30 (часть II). Ст. 3640.

41. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 2. Ст. 187.

42. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 16. Ст. 1539.

43. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 53. Ст. 6618.

44. Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // Российская газета. 2015. № 49.

45. Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 8. Ст. 757.

46. Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 50. Ст. 4952.

47. Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4583.

48. Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 44. Ст. 4399.

49. Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»

та» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 40. Ст. 3939.

50. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 43. Ст. 4101.

51. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 10. Ст. 1131.

52. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 10. Ст. 1130.

53. Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 29. Ст. 3533.

54. Постановление Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 38. Ст. 5103.

55. Приказ Минздрава РФ, Минобороны РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Минобразования РФ, Минсельхоза РФ и ФПС РФ от 30 мая 2003 г. № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» // Российская газета. 2003. № 110.

56. Постановление Минтруда РФ от 25 февраля 1994 г. № 19 «Об утверждении разъяснения “О продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день”» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств Российской Федерации. 1994. № 5.

57. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2006 г. № 513 «Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2006. № 39.

58. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» // Российская газета. 2003. № 235.

59. Решение Ростовской-на-Дону городской Думы от 24 февраля 2004 г. № 286 «О принятии “Положения о трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в городе Ростове-на-Дону”» (с изменениями и дополнениями от 24 февраля 2015 г.) // Ростов-официальный. 2004. № 9(484).

Официальные акты высших судебных органов

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2013 г. № 22-П «По делу о проверке конституционности абзацев первого – восьмого статьи 3 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 44. Ст. 5796.

2. Постановление Конституционного Суда РФ от 30 января 2013 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в редакции Федерального закона от 17 июля 1999 года № 175-ФЗ в связи с жалобой гражданина К. В. Чумакина» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 6. Ст. 604.

3. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2012 г. № 23-П «По делу о проверке конституционности пунктов 1,

2 и 4 части второй статьи 19 Закона Российской Федерации “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС” в связи с жалобой гражданки Т. С. Чаплыгиной» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 45. Ст. 6313.

4. Постановление Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2012 г. № 10-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Е. Н. Эрлих» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст. 2519.

5. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 52. Ст. 7639.

6. Постановление Конституционного Суда РФ от 20 декабря 2010 г. № 21-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 2 Федерального закона от 12 февраля 2001 года № 5-ФЗ “О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС” в связи с жалобой гражданина И. В. Рузайкина» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 52 (часть I). Ст. 7214.

7. Постановление Конституционного Суда РФ от 25 мая 2010 г. № 11-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в связи с жалобой гражданина Н. И. Гуцина» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 23. Ст. 2934.

8. Постановление Конституционного Суда РФ от 22 октября 2009 г. № 15-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 1 статьи 30, пункта 2 статьи 32, пункта 1 статьи 33 и пункта 1 статьи 34 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в связи с жалобами граждан М. А. Белогуровой, Т. А. Ивановой, С. Г. Климовой и А. В. Молодцова» //

Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 44. Ст. 5260.

9. Постановление Конституционного Суда РФ от 6 февраля 2009 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности части 1 статьи 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» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 8. Ст. 1040.

10. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 ноября 2008 г. № 11-П «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. Поварничиной» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 51. Ст. 6205.

11. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 мая 2007 г. № 7-П «По делу о проверке конституционности абзаца четвертого части двенадцатой статьи 230 Трудового кодекса Российской Федерации по запросу Ухтинского городского суда Республики Коми» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 23. Ст. 2829.

12. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 13. Ст. 1209.

13. Постановление Конституционного Суда РФ от 29 января 2004 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности отдельных положений статьи 30 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации” в связи с запросами групп депутатов Государственной Думы, а также Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), Думы Чукотского автономного округа и

жалобами ряда граждан» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 6. Ст. 450.

14. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П «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» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 7. Ст. 745.

15. Постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 1997 г. № 20-П «По делу о проверке конституционности положения абзаца шестого пункта 1 статьи 28 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года “О занятости населения в Российской Федерации” (в редакции от 20 апреля 1996 года)» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 51. Ст. 5878.

16. Постановление Конституционного Суда РФ от 17 мая 1995 г. № 5-П «По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” (в редакции от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 21. Ст. 1976.

17. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 января 1993 г. № 1-П «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики ограничения времени оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении, сложившейся на основе применения законодательства о труде и постановлений Пленумов Верховного Суда СССР, Верховного Суда Российской Федерации, регулирующих данные вопросы» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 1993. № 2–3.

18. Постановление Конституционного Суда РФ от 23 июня 1992 г. № 8-П «О проверке конституционности правоприменительной практики по делам о восстановлении на работе, сложившейся на основании части четвертой статьи 90 Основ законодательства

Союза ССР и союзных республик о труде, части пятой статьи 211 КЗоТ Российской Федерации и пункта 27.1 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года № 3 “О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора”» //Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 1993. № 2–3.

19. Постановление Конституционного Суда РФ от 4 февраля 1992 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 статьи 33 КЗоТ РСФСР» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 1993. № 1.

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. № 4.

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11 декабря 2012 г. № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2013. № 2.

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2007. № 1.

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

Интернет-ресурсы

1. Официальный портал Президента Российской Федерации. URL: <http://kremlin.ru/regions>.

2. Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации. URL: <http://www.duma.gov.ru>.

3. Официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации. URL: <http://www.ksrf.ru>.

4. Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации. URL: <http://www.vsrfr.ru>.
5. Официальный портал Правительства Ростовской области. URL: <http://www.donland.ru>.
6. Официальный портал городской Думы и Администрации г. Ростова-на-Дону. URL: <http://www.rostov-gorod.ru>.
7. Официальный сайт Ростовского областного суда. URL: <http://www.rostoblsud.ru>.
8. Справочная правовая система «Гарант». URL: <http://www.garant.ru>.
9. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru>.
10. Информационная правовая система «КОДЕКС». URL: <http://www.kodeks.ru>.
11. Российская государственная библиотека. URL: <http://www.rsl.ru>.
12. Федеральный правовой портал «Юридическая Россия». URL: <http://law.edu.ru>.
13. Официальный сайт Общероссийской общественной организации «Ассоциация юристов России». URL: <http://www.alrf-prim.ru>.
14. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов». URL: <http://lib.ksrf.ru>.
15. Все о праве: компас в мире юриспруденции. URL: <http://www.allpravo.ru/library>.
16. Правотека. URL: <http://www.pravoteka.ru>.
17. Клиническое юридическое образование. URL: <http://www.awclinic.ru>.
18. Библиотека юридической литературы. URL: <http://pravo.eur.ru>.
19. Классика российского права. URL: <http://civil.consultant.ru>.
20. Библиотека юриста. URL: <http://www.lawbook.by.ru>.
21. Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК». URL: <http://www.lawlibrary.ru/poisk.php>.
22. Журнал «Арбитражная практика». URL: <http://www.arbitr-praktika.ru>.
23. Журнал «Юрист». URL: <http://www.jurist.by>.
24. Сервер для юристов. URL: <http://www.legal.ru>.

25. «Российская газета». URL: <http://www.rg.ru>.
26. Международный финансовый еженедельник «Финансовая газета». URL: <http://www.fingazeta.ru>.
27. Сайт Международной ассоциации правосудия. URL: <http://www.iaaj.net>.
28. Центр частного права. URL: www.privlaw.ru.
29. URL: <http://www.lawlibrary.ru>.
30. URL: <http://www.dissertation1.narod.ru>.
31. URL: <http://www.law-n-life.ru>.
32. URL: <http://www.legalworld.ru>.
33. URL: <http://allpravo.ru/library>.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Введение</i>	3
Тема 1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.....	4
Тема 2. Трудовой договор.....	15
Тема 3. Рабочее время.....	31
Тема 4. Время отдыха.....	35
Тема 5. Заработная плата и нормирование труда.....	39
Тема 6. Гарантии и компенсации.....	45
Тема 7. Дисциплина труда.....	48
Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового договора.....	54
Тема 9. Охрана труда.....	62
Тема 10. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	66
Тема 11. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения..	71
Контрольные работы.....	79
Вопросы для самопроверки.....	86
<i>Словарь основных терминов</i>	89
<i>Литература</i>	95

ПОНОМАРЕВА Наталья Витальевна,
кандидат юридических наук

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум

Редактор *М. А. Тур*
Корректор *М. А. Тур*
Технический редактор *М. А. Тур*
Компьютерная верстка – *А. А. Мартынова*

Сдано в набор 03.09.2018. Подписано в печать 14.09.2018.

Формат 60x84/16. Объем 8 п.л. Набор компьютерный.

Гарнитура Minion Pro. Печать ризография.

Бумага офсетная.

Тираж 65 экз. Заказ № .

Редакционно-издательское отделение НИиРИО

ФГКОУ ВО РЮИ МВД России.

Отпечатано в ГПиОП НИиРИО

ФГКОУ ВО РЮИ МВД России.

344015, г. Ростов-на-Дону, ул. Еременко, 83.