

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Барнаульский юридический институт

Г.Б. Федоренко

Трудовое право

Практикум

Барнаул 2019

© ФГКОУ ВО «Барнаульский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации», 2019

Об издании – 1, 2

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405я73
Ф 33

Автор:
Галина Борисовна Федоренко

Рецензенты: Н.В. Романютенко (судья Алтайского краевого суда);
А.А. Скляр (судья Алтайского краевого суда)

Ф 33 **Трудовое право:** [Электронный ресурс] : практикум / Г.Б. Федоренко. – Электрон. текст. дан. (800 Кб). – Барнаул : ФГКОУ ВО «Барнаульский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации», 2019. – 1 электрон. опт. диск (DVD). – Систем. требования: PC, Intel 1 ГГц; 512 Мб опер. памяти; 30 Мб свобод. диск. пространства; DVD-привод; ОС Windows 7 и выше, ПО для чтения pdf-файлов. – Загл. с экрана.

В практикуме изложены задачи, задания и тесты по дисциплине «Трудовое право» России. Практикум направлен на углубленное изучение основных тем дисциплины «Трудовое право» с учетом представленного в комплексе актуального материала: краткого теоретического обоснования избранных тем, изложения материала в таблицах, судебной практики, примеров заполнения основных форм документов, ситуативных задач (казусов) по представленным темам.

Практикум предназначен для практических занятий по специальности 40.05.02 «Правоохранительная деятельность». Рекомендуются для обучающихся в образовательных организациях высшего образования системы МВД России, а также студентов иных образовательных организаций, обучающихся по юридическим специальностям.

ISBN 978-5-94552-380-7

© Федоренко Г.Б., 2019
© ФГКОУ ВО «Барнаульский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации», 2019

Редактор	Ю.С. Жолобова
Корректурa, компьютерная верстка	С.В. Калининой
Дизайн обложки	Е.О. Ифутиной

Дата подписания к использованию:
27.09.2019

Объем издания: 800 Кб
Комплектация издания: 1 электрон. опт. диск (DVD)

Тираж 10 дисков

ФГКОУ ВО «Барнаульский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации»
656038, Барнаул, ул. Чкалова, 49.

Содержание

<u>Введение</u>	5
<u>Тема: Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права</u>	7
<u>Тема: Правоотношения в сфере трудового права</u>	11
<u>Тема: Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения</u>	15
<u>Тема: Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения</u>	19
<u>Тема: Трудовой договор</u>	23
<u>Тема: Рабочее время. Время отдыха</u>	36
<u>Тема: Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве</u>	44
<u>Тема: Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора</u>	50
<u>Тема: Охрана труда</u>	57
<u>Тема: Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства</u>	61
<u>Тема: Трудовые споры и порядок их разрешения</u>	66
<u>Заключение</u>	82
<u>Список литературы</u>	83
<u>Основные нормативные правовые акты</u>	83
<u>Материалы судебной практики</u>	85

Введение

Трудовое право России – одна из значимых отраслей в системе национального права, представляющая собой совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и тесно с ними связанные общественные отношения.

В последние годы трудовому праву уделяется большое внимание в связи с происходящими изменениями в стране, в т.ч. и с проведением реформы пенсионной системы.

Настоящий практикум предназначен для курсантов (слушателей), обучающихся в образовательных организациях высшего образования системы МВД по специальности 40.05.02 «Правоохранительная деятельность». Он построен в соответствии с рабочей программой дисциплины «Трудовое право», подготовленной кафедрой гражданско-правовых дисциплин Барнаульского юридического института МВД России.

Однако данный практикум также может быть использован и при освоении иных юридических специальностей, с целью развития правоприменительных навыков.

Знание норм трудового права России, а также выработанные практические навыки при обучении помогут участковым уполномоченным полиции, сотрудникам других правоохранительных органов, а также юристам разрешать возникшие спорные ситуации при осуществлении своей профессиональной деятельности на практике.

Изучение трудового права России ставит также своей задачей сформировать навыки самостоятельной как учебной, так и юридической профессиональной деятельности. В связи с этим представленный практикум как сборник ситуационных задач и тестов по трудовому праву формирует эти навыки.

Задания составлены в порядке очередности изучения тем учебной программы. К каждой теме практикума даны методические указания, вопросы для самоконтроля, которые можно использовать как вопросы к практическому либо семинарскому занятию, а также ситуационные задачи, тестовые задания, таблицы. В конце практикума представлен список основных нормативных правовых актов и материалов судебной практики.

Решение любой задачи (теста, иного задания) предполагает знание теоретического материала, поэтому обучающийся заранее должен ознакомиться с необходимыми нормативными актами, соответствующим лекционным, иным учебным материалом. Следующим шагом будет являться составление к задаче полного списка детальных вопросов (более мелких по сравнению с основным вопросом к задаче). Затем в логической последовательности со ссылкой на конкретную норму права, судебную практику обучающийся должен дать ответ на каждый поставленный вопрос и из совокупности найденных ответов составить обоснованное, в полном соответствии с требованиями действующего законодательства решение задачи.

Курсант (студент), выполняя письменное задание (заполнение таблиц, решение тестов), в любом случае должен уметь пояснить выбранный вариант ответа, в определенном случае ссылаясь на конкретную норму права либо соответствующее компетентное мнение. Ответы должны быть аргументированными, ясными и четкими в изложении, что, в свою очередь, формирует навыки грамотной устной речи.

Следует также отметить, что практические задания в данном практикуме подбирались и составлялись с учетом опыта практической деятельности автора, а также с учетом последних изменений, внесенных в трудовое законодательство за последние два года, и сложившейся правоприменительной практики.

Тема: Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права

Методические рекомендации по решению практических заданий

Осуществляя подготовку к занятию по первой теме, обучающимся необходимо разобраться именно в специфике данной отрасли права, научиться выделять те общественные отношения, которые трудовое право регулирует, и отличать их от иных. Совокупность трудовых отношений, являющихся центральными, и иных отношений, тесно связанных с трудовыми, и составляют предмет трудового права.

Для правильного разрешения ситуационных задач обучающийся, прежде всего, должен научиться разграничивать отношения, регулируемые трудовым правом, и отношения, регулируемые гражданским правом. И, соответственно, хорошо знать критерии разграничения трудового договора от гражданско-правового договора.

Для разрешения многих представленных по данной теме заданий обучающемуся предстоит ознакомиться с принципами трудового права, в связи с чем необходимо обратить внимание и на нормы международного права (нужные акты указаны в списке нормативных актов).

При подготовке к занятию не должно остаться без внимания обучающегося и изучение непосредственно статей Трудового кодекса РФ о действии норм трудового законодательства в пространстве, времени и по кругу лиц. Для разрешения практических ситуаций, не столько предложенных преподавателем или данным практикумом, сколько самой жизнью, необходимо хорошо знать положения о сроках и их исчислении.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте понятие «труд».
2. Дайте определение отрасли «трудовое право».
3. Чем отличается наемный труд от самостоятельного труда?
4. Назовите отношения, входящие в состав предмета трудового права.
5. Перечислите особенности метода трудового права.
6. Опишите систему трудового права как отрасли.
7. Дайте понятие источника трудового права, перечислите виды.
8. Приведите наиболее распространённые классификации принципов трудового права.

Практические задания по теме

1. Повара Иванову приняли в кафе «Вкуснятина». Учредитель кафе ООО «Урожай» заключил с Ивановой договор без указания срока действия.

Какой возник вид общественных отношений между Ивановой и учредителем кафе? Нормы какой отрасли права будут распространяться на эти отношения?

2. Бригада строителей заключила с автономным государственным учреждением договор, согласно которому была обязана в течение двух месяцев отремонтировать несколько помещений учреждения и сдать результат работы. По окончании срока договора и получения расчета рабочие потребовали компенсации за работу в выходные дни в двойном размере.

Имели ли они право на данное требование? В каких правоотношениях с учреждением состояли рабочие?

3. При заключении трудового договора Мишулина в качестве юрисконсульта консалтингового агентства ему было отказано в приеме на работу в связи с незнанием английского языка. Мишулин обратился в суд, считая, что он подвергся дискриминации, которая запрещена нормами трудового законодательства.

Прав ли Мишулин в этом споре? Раскройте содержание принципа запрещения дискриминации.

4. Работникам бюджетного муниципального учреждения на протяжении двух месяцев не выплачивали заработную плату. Руководитель учреждения объяснял это тем, что было выделено недостаточно средств из местного бюджета, а также тем, что часть данных денежных средств ушла на устранение предписаний Ростехнадзора.

Какие принципы трудового права нарушены в данном случае?

5. Иноверцев был привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 192, 193 ТК РФ. Однако он посчитал, что, т.к. он трудится в филиале иностранной организации, то на него не должны распространяться нормы российского трудового законодательства, и потому привлечение к дисциплинарной ответственности является неправомерным.

Прав ли Иноверцев в данной ситуации? Как действует российское трудовое законодательство в пространстве, во времени и по кругу лиц?

6. Макарову в связи с истечением срока предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности штатов по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ уволили в воскресенье, на которое выпал последний день срока.

Правомерно ли данное увольнение?

7. В нижеприведенной таблице найдите ошибки в распределении принципов по видам (6 ошибок), заполните свою таблицу с правильным вариантом ответов.

Общеправовые принципы	Отраслевые принципы	Внутриотраслевые принципы
Принцип законности	Принцип обеспечения свободы труда	Принцип единства прав и обязанностей
Принцип равноправия	Принцип судебной защиты прав субъектов	Обеспечение права на возмещение вреда, причиненного работнику
Принцип гуманизма	Запрещение дискриминации в сфере труда	Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров
Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда	Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений	Принцип справедливости
Принцип гласности	Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства	Обеспечение права работников на участие в управлении организацией

8. В нижеприведенной таблице найдите ошибки в разграничении трудового договора и гражданско-правового договора (6 ошибок), заполните свою таблицу с правильным вариантом ответов.

Признаки гражданско-правового договора	Признаки трудового договора
Предметом по договору выступает продукт труда	Предметом договора выступает процесс труда, живой труд
Выполнение работы определённого рода (специальности, квалификации)	Дано индивидуально-конкретное задание
Трудовое задание выполняется по своему усмотрению и на свой риск	Присуще подчинение правилам внутреннего трудового распорядка
Работа в интересах и под контролем работодателя	Исполняющий работу сам заботится о безопасных условиях труда
Оплата по результатам всей выполненной работы	Своевременные ежемесячные выплаты за труд

<p>Определенные законодательством гарантии (оплата временной нетрудоспособности, предоставление отпусков и т.п.)</p>	<p>Все права и обязанности сторон, а также ответственность в случае неисполнения обязательств предусмотрены договором</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Тестовые задания по теме

1. Не является основным принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных принцип ...

- равенства прав и возможностей работников;
- свободы труда;
- недопустимости вмешательства кого-либо в частные дела;
- защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве.

2. Не входят в предмет трудового права общественные отношения ...

- социального партнерства;
- по разрешению трудовых споров;
- имущественные и личные неимущественные отношения;
- по организации труда и управлению трудом.

3. В случае противоречия Указа Президента РФ Трудовому кодексу РФ ...

- применяется Указ Президента РФ;
- применяется Трудовой кодекс РФ;
- выбор применимого акта осуществляется по усмотрению сторон правоотношения;
- выбор применимого акта осуществляется судом.

4. Акты трудового законодательства ...

- имеют обратную силу;
- не имеют обратной силы, кроме случаев, прямо предусмотренных этим актом;
- имеют обратную силу только по решению суда;
- имеют обратную силу по соглашению сторон.

5. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах ...

- этой организации;
- территории соответствующего субъекта Российской Федерации;
- территории соответствующего муниципального образования;
- территории нескольких субъектов Российской Федерации, где расположены филиалы этой организации.

- 6.** Если последний день срока приходится на нерабочий день, то ...
- днем окончания срока считается предыдущий рабочий день;
 - днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день;
 - он и считается последним;
 - стороны должны согласовать, какой день считать последним.

Тема: Правоотношения в сфере трудового права

Методические рекомендации по решению практических заданий

Курсант (слушатель) должен уметь отличать трудовое правоотношение от иных, смежных с ним правоотношений в сфере гражданского права, связанного с трудом, выполнением работ. Эти отличия, прежде всего, связаны с субъектами, объектами и содержанием трудового правоотношения.

Для правильного разрешения практических заданий по этой теме необходимо ознакомиться с нормами трудового права, регламентирующими основания возникновения трудовых отношений, а также изменение и прекращение данных отношений. Обучающимся важно понять, что, кроме обязательного основания (заключения и подписания трудового договора), в некоторых случаях может выступать сложный юридический состав возникновения трудовых правоотношений. Важно обратить особое внимание на возникновение трудовых отношений при фактическом допуске работника к работе.

Также при изучении данной темы необходимо уяснить не только состав субъектов трудового права, разобраться в понятии и структуре правового статуса субъекта трудового права, но и знать их основные права и обязанности.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение системы правоотношений в сфере труда.
2. Перечислите основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
3. Дайте определение понятия субъекта трудового права и приведите классификации данных субъектов.
4. Что такое правовой статус субъекта трудового права? Назовите все структурные элементы.
5. Дайте правовую характеристику субъектам трудового права: работник, работодатель, представители работников и работодателя, органы по рассмотрению и разрешению трудовых споров, общее собрание (конференция) работников, профессиональные союзы и их объединения.

**Практические задания
по теме**

1. Найдите ошибки в распределении общественных отношений, связанных с трудом, по графам таблицы. В письменном виде заполните таблицу, указав правильные ответы.

<i>Отношения, предшествующие трудовым</i>	<i>Отношения, сопутствующие трудовым</i>	<i>Отношения, вытекающие из трудовых</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ отношения по социальному партнерству; ✓ отношения по организации труда и управлению трудом; ✓ отношения по разрешению трудовых споров; ✓ отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отношения по трудоустройству у данного работодателя; ✓ отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами; ✓ отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; ✓ отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.

2. Гражданин Пальчиков был допущен индивидуальным предпринимателем Золотовым к выполнению работы плотника. Пять рабочих дней Пальчиков приходил к установленному в организации времени и работал по восемь часов. В конце недели Золотов выдал Пальчикову заработок за пять дней и сказал, что в его услугах не нуждается. Пальчиков не согласился с действиями предпринимателя Золотова, т.к. думал, что между ними возникли трудовые отношения и у работодателя не было оснований его увольнять. Золотов же считал, что трудовых отношений не возникло, т.к. трудовой договор между сторонами не был подписан, и Пальчиков только выполнял разовое поручение Золотова.

Кто прав в этом споре? Дайте обоснованный ответ.

3. В соответствии с уставом организации директор общества избирается общим собранием учредителей.

Назовите стороны трудового правоотношения в указанном случае. Из какого юридического состава возникают трудовые отношения у директора общества?

4. Иванова вышла на работу в качестве лепщицы пельменей в ООО «Весёлый племяшка» после собеседования и одобрения её кандидатуры менеджером по кадрам Слепцовой, которая по условиям заключенного с ней трудового до-

говора имела полномочия по найму работников. Через месяц работы Ивановой не выплатили заработную плату, тогда она обратилась к директору организации Панюшкину, который ответил, что трудовой договор с Ивановой он не подписывал, а также не давал распоряжение допускать её к работе, поэтому оснований выплачивать ей заработную плату не имеется. Иванова, считая, что у неё возникли трудовые отношения с данной организацией и право на заработную плату, обратилась в суд с требованиями о признании возникших отношений с данной организацией трудовыми и взыскании заработной платы.

Какое решение примет суд? В случае отсутствия письменных доказательств, подтверждающих размер заработной платы, как суд будет определять размер заработной платы, подлежащей выплате?

5. Пятнадцатилетний Ильин пришел устраиваться в тестовую студию ООО «Наша игра» тестировщиком компьютерных игр. Работодатель предложил Ильину предоставить согласие на работу от органов опеки и попечительства, а также принести собственный компьютер.

Соответствуют ли эти требования трудовому законодательству? Обоснуйте ответ.

6. Издательством «Лучшая литература» было подписано в один день несколько договоров: с автором детективов Иванцовой о написании и последующем издании её рукописи, с Фроловой – о редактировании поступивших в издательство рукописей.

Какие правоотношения возникли у издательства с Иванцовой и Фроловой? Квалифицируйте каждый заключенный договор.

Тестовые задания по теме

1. Сторонами трудовых отношений являются ...

- физические и юридические лица;
- граждане и Российская Федерация;
- Российская Федерация и муниципальные образования;
- работник и работодатель.

2. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, – это отношения ...

- трудовые;
- административные;
- межотраслевые;
- гражданско-правовые.

3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании ...

- социального партнерства, возникающего в соответствии с ТК РФ;
- трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ;
- коллективного договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ;
- гражданско-правового договора.

4. Не могут быть работодателями физические лица ...

- частные нотариусы;
- достигшие 16-летнего возраста;
- достигшие 18-летнего возраста;
- опекуны от имени недееспособных совершеннолетних лиц, имеющих самостоятельный доход, в целях личного обслуживания этих лиц.

5. Не относится к основным правам работников право ...

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- принятие локальных нормативных актов;
- создание профессиональных союзов.

6. Не относится к трудовым обязанностям работника ...

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- участие в управлении организацией;
- выполнение установленных норм труда.

7. Не относится к основным правам работодателя ...

- поощрение работников за эффективный и добросовестный труд;
- привлечение работников к материальной и дисциплинарной ответственности;
- осуществление обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- создание объединения работодателей.

8. Не относится к обязанностям работодателя ...

- обеспечение безопасности и условий труда;
- рассмотрение представлений соответствующих профсоюзных органов;
- создание объединения работодателей;
- обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности.

Тема: Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения

Методические рекомендации по решению практических заданий

Социальное партнерство в сфере труда – относительно молодой институт в трудовом праве. Курсантам (слушателям) необходимо уметь разграничивать социальное партнерство в трудовом праве и социальное партнерство в иных сферах общественной жизни. В данном случае социальное партнерство характеризуется особым субъектным составом, в который входят: работодатели (его представители) и работники (их представители).

Данное социальное партнерство, конечно, главной задачей ставит обеспечение баланса интересов как работодателя (работодателей), так и его (их) работников.

Обучающимся важно не только усвоить общие положения о социальном партнерстве, его принципах, уровнях и формах, но и обратить внимание на то, что коллективный договор и соглашение, несмотря на схожий порядок их заключения, являются принципиально разными правовыми актами. Различаются данные правовые акты как по субъектному составу, так и по предмету регулирования.

Также при подготовке к занятию по данной теме необходимо учесть и законодательные изменения, внесенные Федеральным законом от 03.08.2018 № 315-ФЗ, предоставившим работникам право через своих представителей присутствовать на заседаниях коллегиального органа управления организации-работодателя. Данные нововведения начали действовать с 14 августа 2018 г.

Вопросы для самоконтроля

1. Что понимается под социальным партнерством?
2. Укажите основные принципы социального партнерства и их содержание.
3. Каковы система и формы социального партнерства?
4. Назовите органы социального партнерства.
5. Раскройте цель ведения коллективных переговоров. Изучите порядок ведения таких переговоров.
6. Раскройте понятие, значение и содержание коллективного договора.
7. Укажите гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
8. Предусмотрен ли контроль за выполнением условий коллективного договора?
9. Предусмотрена ли ответственность для сторон социального партнерства, не исполняющих свои обязательства?

Практические задания по теме

1. Кочетков обратился в суд с иском к ПАО «Лесной комбинат» о признании незаконным дополнительного соглашения от 9 сентября 2018 г. к коллективному договору организации от 22 мая 2016 г. Кочетков пояснил, что был уволен с предприятия в связи с сокращением численности штатов. В первоначальной редакции коллективного договора он имел право на единовременную выплату в размере трех окладов и вознаграждение по итогам работы за год. Но работодатель при увольнении эти выплаты не произвел, т.к. дополнительным соглашением эти выплаты были приостановлены до лучшего финансового состояния общества. Кроме того, данное соглашение не зарегистрировано в установленном порядке. Кочетков А.А. посчитал данное соглашение незаконным, т.к. оно снижает гарантии работников, и просил суд признать его недействительным.

Какое решение должен принять суд?

2. ИП Луковкин получил письменное предложение начать коллективные переговоры с указанием в качестве представителей работников для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров местную фракцию ЛДПР. Решение о таком представителе было принято на общем собрании рабочего коллектива. Однако ИП Луковкин отказался вести переговоры с таким представителем работников.

Правомерны ли действия работодателя?

3. В ООО «Инвестиция плюс» нет действующего коллективного договора. Работники выдвинули требование о заключении коллективного договора. Работодатель ответил, что не имеет возможности заключить такой договор, т.к. в их организации отсутствует профсоюзная организация.

Правомерно ли действие работодателя? Кто может быть сторонами коллективного договора? Какая ответственность установлена законом за отказ заключить коллективный договор?

4. В крупной лесозаготовительной компании функционировали две первичные профсоюзные организации. В члены одной организации входили две трети данного коллектива. Эта бóльшая по численности профсоюзная организация по решению своего выборного органа отправила работодателю предложение начать коллективные переговоры и выдвинула свои требования от всего коллектива. Выборный орган второй первичной профсоюзной организации не согласился с таким решением, т.к. не было учтено его мнение, и не был создан единый представительный орган.

Дайте правовую оценку действиям каждой профсоюзной организации. Кто из них прав в сложившейся ситуации?

5. В организации работодателя введена процедура внешнего управления на стадии банкротства. Действие прежнего коллективного договора истекло. Представители работников выдвинули предложение о заключении нового коллективного договора, однако внешний управляющий отказал в этом, поясняя, что на стадии банкротства социальное партнерство не предусмотрено.

Основан ли на нормах права ответ внешнего управляющего? Обоснуйте свой ответ.

6. Мастер цеха Лавров, участвуя в коллективных переговорах, был на этот период освобожден от основной работы с сохранением среднего заработка. Переговоры длились четыре месяца. За предыдущие три месяца Лавров получил заработную плату, а за четвертый месяц ему было отказано в выплате. Лавров не согласился с действиями работодателя и обратился с жалобой в инспекцию по труду.

Подготовьте ответ Лаврову от имени инспекции по труду.

7. В корпорации «Алмазы севера» от представителей работников было выдвинуто предложение включить в проект коллективного договора условие: «Разрешить представителям работников участвовать в заседаниях коллегиального органа управления корпорации с правом высказывать свое мнение по рассматриваемым вопросам». Однако представитель работодателя возражал против включения такого условия, ссылаясь на противоречие его положениям статьи 65.3 Гражданского кодекса РФ.

Кто прав в этом споре?

Тестовые задания по теме

1. Сторонами социального партнерства являются ...

- юридические и физические лица;
- органы государственной власти и работодатель;
- органы местного самоуправления и уполномоченный по правам человека;
- работники и работодатели.

2. Не относятся к формам социального партнерства ...

- коллективные переговоры;
- взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений;
- забастовки;
- участие работников в управлении организацией.

3. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, могут образовываться ...

- в субъектах Российской Федерации;

- на отраслевом уровне;
- федеральном уровне;
- территориальном уровне.

4. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений образована на ... уровне

- федеральном;
- субъектов федерации;
- территориальном;
- локальном.

5. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется ...

- отчет переговоров;
- протокол разногласий;
- протокол согласований;
- решение о прекращении переговоров.

6. Коллективный договор – это ...

- приказ о порядке и сроках оплаты труда;
- правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
 - правовой акт, регулирующий социально-пенсионные отношения, заключаемый работниками и пенсионными фондами;
 - договор, регулирующий социальные отношения в организации и заключаемый работодателем и представителями органов государственной власти.

7. Стороны коллективного договора имеют право ... коллективного договора на срок не более трех лет.

- сокращать действие;
- приостанавливать действие;
- продлевать действие;
- прекращать действие.

8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения ... нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

- о приостановлении;
- прекращении;
- заключении;
- продлении.

9. В соответствии со ст. 47 ТК РФ проект соглашения разрабатывается в ходе ... переговоров.

- общественных;
- коллективных;
- личных;
- медиативных.

10. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению ... и имеют право проявлять инициативу по проведению таких переговоров.

- гражданско-правовых договоров;
- договоров на оказание услуг;
- коллективного договора, соглашения;
- трудового договора.

Тема: Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения

Методические рекомендации по решению практических заданий

Тема «Правовое регулирование занятости и трудоустройства» в дисциплине «Трудовое право» появилась относительно недавно. Связано это с появлением такого социального явления, как безработица. Обучающимся необходимо в данном случае обратиться не к Трудовому кодексу РФ, а к Федеральному закону № 1032-І от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации», ознакомиться с основными используемыми в данном нормативном акте понятиями, такими как «занятость», «подходящая работа», «безработный» и т.п.

Курсантам (слушателям) важно разобраться также в понятии «трудоустройство» и рассматривать его не только в значении «устройство на конкретную работу», но и как возможность переквалификации, получения иной профессии, т.е. знать значение понятия как в узком, так и в широком смысле.

Для правильного разрешения представленных практических ситуаций необходимо также знать условия регистрации гражданина в качестве безработного, те категории граждан, которых невозможно зарегистрировать в данном качестве, следует разбираться в компетенции Федеральной службы по труду и занятости, знать её структуру, а также права и обязанности. Большое внимание следует уделить мерам правовой и социальной поддержки особых категорий населения, потерявших работу или не имевших ее.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте общую характеристику законодательства, регулирующего занятость и трудоустройство населения в Российской Федерации.
2. Что понимается под занятостью и какие категории населения считаются занятыми?
3. Раскройте понятие и основные принципы государственной политики содействия занятости населения.
4. Органы занятости: структура, функции, права и обязанности.
5. Права граждан в области занятости и трудоустройства.
6. Кто такой безработный и каков его правовой статус?
7. Раскройте порядок признания гражданина безработным.
8. Перечислите основные права и обязанности безработного.
9. Дайте определение понятия подходящей и неподходящей работы.
10. Назовите виды и раскройте содержание социальной поддержки безработного и членов его семьи.

Практические задания по теме

1. Малков, окончивший технический колледж, обратился в службу занятости с просьбой помочь ему в трудоустройстве. В течение десяти дней с момента подачи заявления специалисты службы предложили ему должность рабочего по зданию в общеобразовательной организации на период временно отсутствующего работника, а также курсы переподготовки на автомеханика с последующим трудоустройством. Малков отказался от этих предложений, т.к. мечтал о профессии инженера. В свою очередь в службе занятости его не зарегистрировали в качестве безработного, обосновывая такое решение отказом Малкова от двух вариантов «подходящей работы».

Правильно ли поступил специалист центра занятости? Существуют ли какие-нибудь особенности при трудоустройстве молодежи?

2. В стране насчитывается 76 млн человек трудоспособного возраста. Из них 30 млн человек не работают и не ищут работу (домохозяйки, инвалиды, пенсионеры, студенты и т.п.). В стране 4 млн 600 тыс. человек безработных и 1 млн человек частично занятых и желающих работать полный рабочий день.

Определите уровень безработицы в стране.

3. Федорову, жителю Алтайского края, с первого дня прохождения профессионального обучения по направлению органов службы занятости была назначена стипендия в размере 5 635 рублей. Федоров, уволенный за два месяца до направления на обучение и проработавший на последнем месте работы 5 лет со средним месячным заработком, в т.ч. и за последние три месяца работы, предшествовавшей увольнению, в размере 20 000 рублей, не согласился с та-

ким размером стипендии, считая, что размер его стипендии должен составлять не менее 75% от его среднего заработка в соответствии с нормами Федерального закона «О занятости населения в РФ».

Прав ли Федоров? В каком размере он должен получать стипендию?

4. На предприятии индивидуального предпринимателя Осадчего трудится 62 человека. Из службы занятости ему по квоте был направлен инвалид Кораблев для трудоустройства. ИП Осадчий отказался принимать на работу Кораблева, объяснив, что у него уже трудоустроен инвалид Леснев.

Правомерны ли действия Осадчего? Какие правовые последствия могут наступить в результате таких действий работодателя?

5. 15-летний подопечный Орлов решил устроиться на работу с целью улучшения материального положения своей семьи с бабушкой-попечителем. После многочисленных неудачных попыток найти работу он обратился в центр занятости с просьбой зарегистрировать его в качестве безработного, чтобы в дальнейшем получать пособие. Однако в отделении Федеральной службы по труду и занятости ему было в этом отказано. Не согласившись с таким решением, он обратился за консультацией к знакомому участковому уполномоченному полиции Ильину, который и рекомендовал ему по окончании 9 классов найти работу, а не «болтаться без дела».

Дайте консультацию от имени участкового уполномоченного полиции Ильина.

Тестовые задания по теме

1. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им заработок, трудовой доход, это ...

- устройство;
- хобби;
- занятость;
- вовлеченность.

2. Занятыми **не** считаются граждане ...

- работающие по трудовому договору;
- обучающиеся по очной форме обучения;
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
- учредившие коммерческие организации.

3. Трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней, признаются ...

- незанятыми;
- малоимущими;
- безработными;
- бездоходными.

4. Не относится к гарантиям социальной поддержки безработных ...

- выплата пособия по безработице;
- выплата пособия в период прохождения профессионального обучения;
- выплата пенсии по старости;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

5. Деятельность государственной службы занятости населения **не** направлена ...

- на оценку состояния и прогноз развития занятости населения;
- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- организацию мероприятий активной политики занятости населения;
- получение дохода для государственных нужд.

6. Отказ в период безработицы от двух вариантов подходящей работы является основанием для ... пособия по безработице.

- приостановления выплаты;
- снижения размера выплаты;
- взыскания ранее выплаченного;
- увеличения размера выплаты.

7. В настоящее время незанятость гражданина ... основанием для его привлечения к административной и иной ответственности.

- является;
- не является;
- является, если гражданин дважды отказался от трудоустройства по предложению органов занятости;
- является, если гражданин имеет задолженность по кредитному договору.

8. Законодательство о занятости населения в Российской Федерации на иностранных граждан ...

- распространяется, так же как и на граждан Российской Федерации;
- распространяется, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации;

- распространяется, если иностранный гражданин имеет родственные связи с гражданами Российской Федерации;
- не распространяется.

9. Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам органами занятости ...

- за плату;
- за плату по сниженным расценкам по сравнению с негосударственными структурами в области занятости;
- бесплатно за минимальный набор услуг, остальное – за отдельную плату;
- бесплатно.

10. Под общественными работами понимается ...

- деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;
- трудовая деятельность, требующая специальной подготовки работников;
- трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу;
- трудовая деятельность граждан, обязанных выполнить определенную работу по приговору суда.

11. Осуществляет постановку на учет граждан в качестве безработных ...

- администрация района по месту жительства гражданина;
- государственные службы занятости и трудоустройства;
- законодательное собрание региона;
- специализированные коммерческие организации.

Тема: Трудовой договор

Методические рекомендации по решению практических заданий

При подготовке к решению заданий по данной теме обучающимся необходимо знать все три аспекта, в которых рассматривается трудовой договор: как соглашение о труде, как юридический факт, лежащий в основе возникновения трудовых отношений, и как институт трудового права.

Обучающимся необходимо предварительно ознакомиться с разделом III Трудового кодекса РФ, знать определение трудового договора как соглашения о труде, данного в статье 56 ТК РФ, обратить внимание на относительно недавно введенный законодательный запрет на заемный труд (ст. 56.1 ТК РФ).

Содержанием трудового договора являются его условия, которые подлежат включению в обязательном порядке либо по согласованию обеих сторон нового трудового правоотношения.

Необходимо также разобраться не только в особенностях заключения трудового договора, но и алгоритме его изменения и прекращения. Нужно знать специфические различия между переводом на работу и перемещением на другое рабочее место. Основанием расторжения трудового договора могут выступать: инициатива работника, инициатива работодателя, соглашение сторон либо обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Наибольшие споры, конечно, вызывают увольнения, произошедшие по инициативе работодателя, поэтому курсантам (слушателям) особое внимание необходимо уделить положениям статьи 81 ТК РФ.

При подготовке к данной теме необходимо обратить внимание на изменения редакции ст. 63 ТК РФ, внесенные Федеральным законом от 01.07.2017 № 139-ФЗ.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятия «трудовой договор». Каково его содержание, срок и виды?
2. Что такое вступление трудового договора в силу?
3. Имеются ли законодательные гарантии при приеме на работу?
4. Укажите возраст, с которого допускается заключение трудового договора.
5. Какие документы должны быть предъявлены лицом, поступающим на работу?
6. Что такое трудовая книжка?
7. Как оформляется прием на работу?
8. Особенности включения условия об испытании при приеме на работу.
9. Чем перевод на другую работу отличается от перемещения?
10. Что такое отстранение от работы?
12. Перечислите основания прекращения трудового договора.
13. Расскажите алгоритм увольнения по инициативе работника.
14. Назовите основания увольнения по инициативе работодателя, приведите примеры.

Практические задания по теме

1. Петрова ежедневно подписывала договор на выполнение работы по уборке душевых комнат предприятия, свою работу она выполняла в определенные часы, указанные в правилах внутреннего трудового распорядка. Через полгода она написала заявление в администрацию завода о предоставлении ей оплачиваемого отпуска. Директор завода в удовлетворении заявления отказал, т.к. считал, что

возникшие отношения носили характер гражданско-правовой и были оформлены договором оказания услуг.

Правомерен ли отказ руководителя организации? Какие отношения, по вашему мнению, возникли у сторон? Есть ли основания у Петровой для защиты своих трудовых прав?

2. Ромашкина работала у ИП Синцовой в качестве продавца киоска. Когда Ромашкина забеременела и сообщила об этом Синцовой, последняя сообщила, что в услугах Ромашкиной больше не нуждается. Ромашкина сообщила Синцовой, что у последней нет правовых оснований на её увольнение, однако Синцова заявила, что трудового договора они не заключали, трудовых отношений не возникло, а Ромашкина временно оказывала Синцовой услуги. Ромашкина обратилась в районный суд за защитой своих трудовых прав.

Сформулируйте от имени Ромашкиной перечень требований к ИП Синцовой. Какие доказательства должна представить Ромашкина, чтобы суд признал возникшие между ней и ИП Синцовой отношения трудовыми?

3. Алексеев поступил на работу в МУТП № 5 г. Барнаула в качестве водителя автомобиля «Лада-Гранта седан». Приказом по МУТП ему поручили постоянно выполнять функции водителя на автобусе. Алексеев не согласился с данным приказом и отказался его выполнять.

Является ли данное поручение правомерным?

4. По достижении бухгалтером Лисиной Н.А. пенсионного возраста работодатель в соответствии с ч. 2. ст. 59 ТК РФ предложил переоформить трудовой договор на срочный с периодом действия 2 года. По истечении срока договора она была уволена. Не согласившись с решением работодателя, считая, что её трудовые права были нарушены, Лисина Н.А. обратилась в суд с требованием восстановить её на работе.

Какое решение примет суд?

5. С Хвостовой был заключен срочный трудовой договор на три года. На второй год работы Хвостова родила сына и ушла в отпуск по уходу за ребёнком. По истечении срока договора работодатель её уволил по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Хвостова с увольнением не согласилась, т.к. считала, что в соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ её увольнение являлось незаконным.

Правомерное ли решение в данном случае принял работодатель? Или права Хвостова?

6. Гражданин Армении Мкртчян прибыл в Российскую Федерацию вместе со своей семьёй. Его шестнадцатилетний сын Ашот решил устроиться на работу на период пребывания семьи в РФ. Он обратился в автомастерскую, чтобы его приняли в качестве помощника автослесаря. Однако работодатель

отказал ему в приеме на работу в связи с его возрастом. Ашот обратился за разъяснениями в инспекцию по труду, поскольку он знал, что в соответствии со ст. 63 ТК РФ трудовые договоры по общему правилу заключаются с лицами, достигшими возраста 16 лет.

Подготовьте ответ от имени инспекции.

7. Четырнадцатилетний Маликов во время летних каникул решил подработать на благоустройстве парка аттракционов и обратился к работодателю с просьбой заключить с ним трудовой договор, при этом он представил работодателю письменное согласие отца и органа опеки и попечительства. На работу он был принят. Однако на следующий день к работодателю пришла мать несовершеннолетнего и заявила, что она категорически против работы сына и попросила его уволить, в случае же невыполнения её просьбы пригрозила работодателю, что обратится с жалобой в связи с незаконным заключением трудового договора с несовершеннолетним, и что работодателя привлекут к ответственности.

Как работодателю следует поступить в данной ситуации? Изложите позиции судов по данному вопросу.

8. Осипову приняли на работу в качестве воспитателя младшей группы МБДОУ ЦРР «Детский сад № 245». При заключении трудового договора выяснилось, что текст не содержит условия об испытании. Когда Осипова на следующий день ознакомилась с приказом о приеме на работу, то увидела в приказе, что принята на работу с испытательным сроком. Она обратилась к руководителю учреждения за разъяснениями и получила ответ, что данное условие в трудовой договор забыла вписать делопроизводитель, а подписание дополнительного соглашения к трудовому договору это несоответствие устранил, в противном случае Осипову бы не приняли на работу. Осипова отказалась подписывать данное соглашение, и трудовой договор был аннулирован работодателем.

Кто прав в данном споре? Обоснуйте позицию со ссылкой на нормы действующего законодательства и позиции судебной практики.

9. В тексте нижеприведённого трудового договора допущено 16 ошибок. Обучающиеся должны найти эти ошибки, исправить их и подготовить по аналогии трудовой договор с условиями, полностью соответствующими трудовому законодательству.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

15.09.2018

город Барнаул

Общество с ограниченной ответственностью «Заря», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице начальника отдела кадров Степанова Константина Викторовича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Осипов Сергей Ва-

лентинovich, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

1. Общие положения. Предмет договора

1.1. Работник принимается на работу в Общество с ограниченной ответственностью «Заря» (местонахождение – г. Барнаул), в отдел логистики на должность главного логиста.

1.2. Работа по настоящему трудовому договору является для Работника основной.

1.3. Настоящий трудовой договор заключен на срок: 3 (три) года.

1.4. Дата начала работы – 16.09.2018.

1.5. Работнику устанавливается испытание при приеме на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания – 4 (четыре) месяца со дня фактического начала работы. В срок испытания не включаются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право:

2.1.1. На расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

2.1.2. Предоставление работы, обусловленной настоящим трудовым договором, а также рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять трудовую функцию, соответствующую должности главного логиста, закрепленную в должностной инструкции.

2.2.2. При осуществлении трудовой функции действовать в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, условиями настоящего трудового договора.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, трудовой дисциплины, правил техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности за неисполнение или некачественное исполнение Работником трудовых обязанностей в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

3.2.2. Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями охраны труда.

3.2.3. Вести учет рабочего времени, фактически отработанного Работником.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работнику устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 42 часа в неделю.

4.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

– шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём (суббота);

– продолжительность ежедневной работы – 7 часов;

– начало работы – 14:00, окончание работы – 21:00.

4.2.1. Работодатель вправе привлекать Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе при необходимости без согласия работника.

4.3. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 20 календарных дней.

4.3.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении двенадцати месяцев непрерывной работы у данного Работодателя.

4.3.2. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться Работнику в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.3.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику по частям. При этом каждая часть отпуска должна быть от 10 календарных дней.

5. Условия оплаты труда

5.1. Заработная плата Работнику начисляется и выплачивается в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда.

5.2. Заработная плата выплачивается Работнику 20-го числа месяца, следующего за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается после этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за день до его начала.

5.3. Выплата заработной платы производится в валюте РФ или в иностранной валюте путем ее выдачи наличными денежными средствами через кассу общества.

6. Ответственность Сторон

6.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей и обязательств, установленных законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя и настоящим трудовым договором.

7. Изменение и прекращение трудового договора

7.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по инициативе Работодателя, которое оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

7.2. Настоящий трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

8. Заключительные положения

8.1. Споры или разногласия между Сторонами, возникшие при выполнении условий настоящего договора, подлежат урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

8.2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством РФ.

8.3. Условия настоящего договора не подлежат оглашению и опубликованию в печати.

8.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой – у Работника.

Работодатель:

Общество с ограниченной
ответственностью «Заря»
Адрес: 656097, г. Барнаул,
ул. Пролетарская, д. 324
ИНН 1101010101

Работник:

Осипов Сергей Валентинович
Паспорт: 0011 N 222222
Выдан 08.08.2007 ОУФМС России по АК
в Центральном районе г. Барнаула
Код подразделения: 020-069
Место жительства: г. Барнаул,
ул. Чернышевского, д. 88, кв. 11

Начальник отдела кадров

Степанов Степанов К.В.
17.09.2018

Осипов Осипов С.В.
17.09.2018

Экземпляр трудового договора получил: _____

Тестовые задания по теме

1. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста ...

- четырнадцати лет;
- шестнадцати лет;
- восемнадцати лет;
- двадцати одного года.

2. В трудовом договоре **не** указывается ...

- место работы;
- дата начала работы;
- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- место рождения работника.

3. С лицами, принимаемыми для выполнения временных работ (до двух месяцев) ...

- заключается срочный трудовой договор;
- заключается трудовой договор на неопределенный срок;
- запрещается заключать срочный трудовой договор;
- заключается гражданско-правовой договор.

4. По общему правилу ст. 61 ТК РФ работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей ...

- по указанию работодателя;
- на следующий день после подписания трудового договора;
- со дня, определенного трудовым договором;
- в день подписания трудового договора в любом случае.

5. При прекращении трудового договора работодатель, кроме трудовой книжки, обязан выдать работнику копии документов, связанных с работой ...

- в любом случае, даже без заявления работника;
- по письменному заявлению работника;
- по устному заявлению работника;
- только по запросу суда или иного уполномоченного органа.

6. Отказ в заключении трудового договора ...

- не может быть обжалован;
- может быть обжалован в судебном порядке;
- может быть обжалован в административном порядке;
- может быть обжалован в Комиссию по трудовым спорам

7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются ...

- работником;
- работодателем;
- органами социальной защиты населения;
- государственной службой занятости.

8. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является ...

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- трудовой договор;
- трудовая книжка;
- паспорт гражданина Российской Федерации.

9. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется ...

- в трех экземплярах;
- двух экземплярах;
- четырех экземплярах;
- одном экземпляре.

10. Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации ...

- без его согласия;
- с его письменного согласия;
- с его устного согласия;
- в экстренных ситуациях без согласия.

11. Если работник на основании фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя приступил к работе, но трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, считается, что ...

- трудовые отношения возникают во всяком случае;
- трудовые отношения не возникают;
- трудовые отношения возникают только в случаях, если работодатель впоследствии согласится подписать трудовой договор;
- возникают гражданские правоотношения.

12. ... оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

- прохождение диспансеризации;
- медицинское освидетельствование;
- приём на работу;
- собеседование.

13. Перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение ... работника и (или) структурного подразделения.

- трудовой функции;
- рабочего места;
- времени отдыха;
- рабочего времени.

14. Максимальный срок срочного трудового договора составляет не более ...

- двух месяцев;
- двух лет;
- трех лет;
- пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

15. По соглашению сторон срочный трудовой договор не может заключаться ...

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ...

- работодателем;
- Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- трудовым договором;
- коллективным соглашением.

17. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором или Трудовым кодексом РФ, без уважительных причин, то работодатель имеет право трудовой договор ...

- продлить;
- аннулировать;
- заключить заново;
- приостановить.

18. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, не обязано предъявлять работодателю ...

- паспорт;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- справку о регистрации по месту жительства.

19. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с утратой, повреждением или по иной причине работодатель ...

– обязан по письменному заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку;

– может отказать в заключении трудового договора;

– должен о данном факте сообщить в полицию;

– обязан потребовать восстановить трудовую книжку самим работником.

20. Не заключается срочный трудовой договор с лицами ...

– направляемыми на работу за границу;

– принятыми на постоянную работу;

– принятыми для выполнения временных работ;

– принятыми на время исполнения отсутствующих работников.

21. ... соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

– по требованию профсоюзного органа;

– при заключении трудового договора;

– после заключения трудового договора;

– в период работы.

22. При приеме на работу срок испытания по общему правилу составляет ...

– не более 1 месяца;

– не более 3 месяцев, а для отдельных категорий работников – не более 6 месяцев;

– не превышает 10 месяцев;

– не превышает 12 месяцев.

23. При приеме на работу допускается отказ в заключении трудового договора исходя ...

– из цвета кожи;

– обстоятельств, связанных с деловыми качествами работника;

– национальности;

– расы.

24. Вводя изменения организационных или технических условий труда, влекущих за собой изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора, работодатель ...

– не обязан уведомлять работника;

– должен разместить объявление в газете;

– должен уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца;

– может уведомить работника в устной форме не позднее чем за два месяца.

25. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случае ...

- если работник не использовал очередной оплачиваемый отпуск;
- если работник не появился на рабочем месте в течение четырех часов подряд;
- появления работника во время, не предусмотренное правилами внутреннего распорядка;
- появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

26. В случае, когда ... срочный трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок.

- работница предъявляет работодателю справку о беременности;
- ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает исполнять трудовые обязанности;
- работник окончил профильный вуз и получил диплом;
- работник остался единственным кормильцем в семье.

27. Не относится к обязательным условиям трудового договора ...

- размер должностного оклада работника;
- дата начала работы по трудовому договору;
- виды и условия дополнительного страхования работника;
- режим рабочего времени и времени отдыха.

28. Заключение трудового договора с работником, не достигшим возраста 14 лет, согласуется ...

- с одним из родителей и органом опеки и попечительства;
- обоими родителями;
- представителем органа опеки и попечительства;
- классным руководителем.

29. Не может быть внесена в трудовую книжку работника запись ...

- о переводе на другую работу;
- дисциплинарном взыскании: наложенном на работника замечании, выговоре;
- работе по совместительству;
- награждении за успехи в труде.

30. Трудовой договор заключается в ... форме.

- устной;
- простой письменной;

- нотариальной письменной;
- письменной с регистрацией договора в налоговых органах.

31. Временный перевод без согласия работника возможен ...

- при переводе на работу более низкой квалификации;
- в случае простоя, вызванного производственной аварией;
- для замещения временно отсутствующего работника на срок до одного года;
- при переезде работодателя в другую местность.

32. Прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, является ...

- заключение договора на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья;
- заключение договора при отсутствии соответствующего документа об образовании;
- неизбрание на должность;
- ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.

33. По инициативе работодателя трудовой договор расторгается ...

- по достижении работником возраста, дающего право на получение пенсии;
- истечении срока трудового договора;
- призыве работника на военную службу;
- совершении виновных действий работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, влекущих утрату доверия.

34. Основанием прекращения трудового договора не является ...

- соглашение работника и работодателя;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- смена собственника организации-работодателя.

35. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон этого договора ...

- в последний месяц срока договора;
- по истечении срока договора;
- в любое время;
- в первые две недели после заключения договора.

36. Срочный договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем ...

- за один день до увольнения;
- три дня до увольнения;
- семь дней до увольнения;
- один месяц до увольнения.

37. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме ...

- за три недели;
- одну неделю;
- две недели;
- один месяц.

Тема: Рабочее время. Время отдыха

Методические рекомендации по решению практических заданий

Прежде чем приступить к разрешению практических ситуаций по данной теме, необходимо ознакомиться с теоретическими положениями темы, знать определение рабочего времени, понимать, какие периоды работы и не только работы относятся к рабочему времени, ознакомиться с видами рабочего времени, разобраться, в чем заключаются различия в установлении того или иного вида рабочего времени в конкретном правоотношении между работником и работодателем. Например, несовершеннолетнему работнику работодатель, вне зависимости от согласования с таким работником, должен устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени в силу закона, а вот неполное рабочее время работодатель устанавливает только по заявлению самого работника.

Необходимо разобраться в структуре режима рабочего времени, т.е. знать совокупность тех элементов, которые и составляют режим рабочего времени. Трудовой кодекс регламентирует только особые режимы рабочего времени, вот в их специфике и должен разобраться курсант (слушатель).

Немаловажным вопросом является и вопрос о привлечении к сверхурочной работе, поэтому положения ст. 99 ТК РФ должны быть проштудированы обучающимися с особой тщательностью.

При изучении вопросов времени отдыха надо сконцентрировать внимание на его определении и видах, предусмотренных в ТК РФ, а также и в научной литературе по трудовому праву. В теме «Время отдыха», конечно, наиболее проблематичными объективно считаются вопросы предоставления отпусков, как основных, так и дополнительных. Важно знать минимальные сроки и основных, и дополнительных отпусков, при этом учитывать и категории работников. Например, по общему правилу основной ежегодный отпуск должен

быть не менее 28 календарный дней, тогда как отпуск для несовершеннолетних работников должен быть не менее 31 календарного дня.

Рассматривая вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, обучающимся необходимо уяснить, что только по заявлению работника (т.е., иными словами, только по инициативе работника) может предоставляться такой отпуск. Если инициативу проявляет работодатель, то это однозначно нарушение норм трудового законодательства.

Также для успешного разрешения предложенных практических ситуаций необходимо использовать нормативные правовые акты в актуальной редакции, т.к. в последние годы значительные изменения были внесены в нормы, регулирующие институт рабочего времени, а именно изменения, внесенные федеральными законами от 01.07.2017 № 139-ФЗ и от 18.06.2017 № 125-ФЗ.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте понятие рабочего времени.
2. На какие виды подразделяется рабочее время? Раскройте специфику каждого вида рабочего времени.
3. Перечислите элементы режима рабочего времени.
4. Что понимается под учетом рабочего времени? Кто его должен осуществлять?
5. Дайте определение времени отдыха. Какие виды времени отдыха существуют в законодательстве?
6. В каких случаях допускается работа в выходные и праздничные нерабочие дни?
7. Дайте классификацию отпусков.
8. Как исчислить продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков?
9. Что включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, и что не включается?
10. В каком порядке предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска?
11. В каких случаях можно продлить либо перенести ежегодные оплачиваемые отпуска?
12. В каком порядке предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

Практические задания по теме

1. Иванцова, проработавшая три года на хлопчатобумажном комбинате, обратилась к руководству комбината с просьбой установить ей режим рабочего времени с неполной рабочей неделей и разделением рабочего дня на части, объяснив это необходимостью осуществления более строгого контроля над 13-летним сыном, который начал пропускать занятия в школе. Руководитель комбината ответил отка-

зом, поясняя, что это скажется негативно на производстве, да и невозможно сразу установить два особых режима для рабочего времени.

Соответствуют ли закону пояснения руководителя? Как необходимо поступить в данной ситуации?

2. Электросварщика Хандрыкина задержали на проходной завода с признаками алкогольного опьянения и не допустили к работе. В связи с этим фактом он был уволен по подп. «б» п. 6. ч. 1 ст. 81 ТК РФ за нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Хандрыкин не согласился с увольнением, считая его незаконным, и обосновал свою позицию тем, что до рабочего места он так и «не добрался». Хандрыкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Удовлетворит ли суд заявление Хандрыкина? Какие позиции судов по данному вопросу существуют в настоящее время?

3. В связи с предстоящей аудиторской проверкой директор ООО «Керамамир» издал приказ о привлечении бухгалтера Васильчиковой к сверхурочной работе в течение недели (пяти рабочих дней) на два часа каждый день. Председатель первичной профсоюзной организации данного общества Вершков предъявил директору требование об отмене данного приказа как не соответствующего закону. Директор не согласился с позицией Вершкова, т.к. Васильчикова ознакомилась с приказом и не возражала против его исполнения, более того, её устраивало, что эти часы будут оплачены ей в повышенном размере.

Являются ли действия директора общества в данной ситуации правомерными? Имел ли право Вершков, как представитель профсоюзного органа общества, требовать отмены приказа?

4. В начале сентября 2018 г. ИП Сёмочкин принял на работу 17-летнего Соловьёва, которому в декабре должно было исполниться 18 лет, и до этого времени установил ему пятидневную рабочую неделю с 6-часовым рабочим днём. Такой режим работы был удобен для Соловьёва, т.к. юноша успевал подготовиться к занятиям в вечерней школе, где он получал среднее профессиональное образование. Во время проверки деятельности ИП Сёмочкина на соответствие её трудовому законодательству инспектор указал предпринимателю на незаконность установленного режима рабочего времени Соловьёву. Сёмочкин усомнился в компетенции проверяющего, т.к. в соответствии с абз. 3 ч. 1 ст. 92 ТК РФ несовершеннолетним работникам в возрасте с 16 до 18 лет устанавливается сокращённая рабочая неделя, не превышающая 35 часов, а в соответствии с абз. 2 ч. 1 ст. 94 ТК РФ ежедневная работа для работников в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать 7 часов, у Соловьёва же она установлена всего в 30 часов с 6-часовой длительностью рабочего дня.

Чья позиция в данном случае является правильной – ИП Сёмочкина или проверяющего?

5. Программист Монастырев по утвержденному графику отпусков в организации должен был уйти в отпуск с 1 июня. В конце мая работодатель перенёс приказом отпуск Монастырева с июня на август. Так как у Монастырева была уже приобретена путевка в Крым, он ушел в отпуск в соответствии с графиком. Когда он вернулся из отпуска, то узнал, что был уволен за прогул. Монастырев обратился в суд с требованием о восстановлении его на работе и выплате компенсации за отпуск, который ему работодателем не был оплачен.

Какое решение должен принять суд по данному делу? Приведите позиции судов по подобным делам в настоящее время.

6. Медсестра Малышева с 15 мая 2018 г. находилась в отпуске по графику. 2 июня она, катаясь на велосипеде, получила травму и попала в стационар, где пробыла две недели. 18 июня Малышева вышла на работу и написала заявление о предоставлении ей неиспользованной недели отпуска, в чем ей было работодателем отказано.

Правомерно ли требование Малышевой? Как должен поступить работодатель в сложившейся ситуации?

Тестовые задания по теме

1. Время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, называется ...

- ночным временем;
- сверхурочным временем;
- рабочим временем;
- ненормированным рабочим днем.

2. Время с 22 часов до 6 часов считается ...

- ночным;
- сверхурочным;
- рабочим;
- временем отдыха.

3. Когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, в тех случаях вводится ...

- ненормированный рабочий день;
- сменная работа;
- время отдыха;
- ночная работа.

4. В целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг вводится ...

- ненормированный рабочий день;
- сменная работа;
- время отдыха;
- ночная работа.

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

- личным временем;
- простым;
- временем отдыха;
- рабочим временем.

6. Общим выходным днем является ...

- среда;
- суббота;
- воскресенье;
- понедельник.

7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится ...

- с письменного согласия работника;
- по устному распоряжению работодателя;
- по распоряжению органа законодательной власти;
- по письменному распоряжению работодателя и без согласия работника.

8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее ...

- 10 календарных дней;
- 20 календарных дней;
- 28 календарных дней;
- 40 календарных дней.

9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска ...

- с сохранением места работы и среднего заработка;
- дальнейшей отработкой;
- сохранением минимального размера оплаты труда;
- выплатой пособия по безработице.

10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск **не** предоставляется работникам ...

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- имеющим особый характер работы;
- с ненормированным рабочим днем;
- несовершеннолетним.

11. Перерыв для отдыха и питания по общему правилу ...

- включается в рабочее время;
- не включается в рабочее время;
- в зависимости от отрасли промышленности может включаться в рабочее время;
- включается в рабочее время по решению профсоюзного органа.

12. Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе ...

- работодателя;
- работника;
- Федеральной инспекции труда;
- профсоюзного органа.

13. По общему правилу привлечение к сверхурочным работам производится работодателем ...

- с письменного согласия работника, а в некоторых случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- устного согласия работника;
- учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа без согласия работника;
- без согласия работника.

14. Сокращенная продолжительность рабочего времени **не** устанавливается для работников ...

- в возрасте до шестнадцати лет;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- являющихся инвалидами I или II группы;
- с вредными условиями труда 1-й или 2-й степени.

15. Не может быть допущен к работе в ночное время ...

- работник-женщина;
- заслуженный работник отрасли;
- руководитель организации;
- 14-летний работник.

16. Возможно привлечь работника к сверхурочной работе без его согласия ...

- при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не была выполнена в срок, если иное может повлечь порчу имущества;
- с согласия профсоюзного комитета организации;
- для продолжения работы при неявке сменщика, если работа не допускает перерыва;
- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии.

17. В Трудовом кодексе РФ не встречается такой режим рабочего времени, как работа ...

- с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- ненормированным рабочим днем;
- разделением рабочего дня на части;
- разделением обеденного перерыва на две части.

18. Работодатель должен учитывать при составлении графиков сменности мнение ...

- работника;
- представительного органа работников;
- медицинского работника предприятия;
- органов внутренних дел.

19. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ...

- приказом работодателя;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- трудовым договором;
- коллективным договором.

20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях ...

- временной нетрудоспособности работника;
- обучения работника без отрыва от производства;
- ухода за ребенком, не достигшим возраста трех лет;
- выполнения работником в период отпуска обязанностей в выборном профсоюзном органе.

21. Не запрещается замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией ...

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- заслуженным работникам.

22. Отзыв из отпуска не допускается ...

- для работников в возрасте до восемнадцати лет;
- работников, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- работников, совмещающих работу с обучением;
- работников, имеющих детей-инвалидов.

23. Не включается в рабочее время перерыв ...

- на обед;
- для обогрева работающих в холодное время на открытом воздухе;
- кормления ребенка;
- отдыха рабочих, занятых на погрузочно-разгрузочных работах.

24. Не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск ...

- время фактической работы;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении;
- время отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медосмотр не по своей вине.

25. Ежегодный отпуск должен предоставляться до истечения полугода с начала работы по его просьбе работнику ...

- жена которого находится в отпуске по беременности и родам;
- не достигшему возраста 18 лет;
- премированному за перевыполнение норм труда;
- окончившему курсы повышения квалификации.

26. Заменить ежегодный отпуск денежной компенсацией можно ...

- по письменному заявлению работника;
- при суммировании отпусков за два года работы;
- по соглашению сторон, но только часть, превышающую 28 календарных дней;
- нельзя ни в каких случаях.

27. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по просьбе работника в случае, если ...

- работник является пенсионером по старости;
- родился ребенок в семье родственников;
- назначена регистрация брака родственников;
- работник допущен к вступительным испытаниям в вуз.

28. Нерабочие праздничные дни ... в отпуск.

- не включаются;
- включаются;
- включаются, но не оплачиваются;
- включаются, но не более 2 дней за весь период отпуска.

Тема: Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве

Методические рекомендации по решению практических заданий

При подготовке к решению практических заданий по данной теме обучающийся уже должен владеть основным инструментарием и знать содержание понятий «заработная плата», «оклад», «тарифная ставка» и т.п., отличие заработной платы как вознаграждение за труд от других денежных выплат и компенсаций, предусмотренных нормативными актами о труде.

Обучающемуся важно усвоить, что в экономическом смысле «заработная плата» – это стоимость рабочей силы, а как правовая категория – это денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Обучающиеся должны обратить внимание на все элементы заработной платы, предусмотренные законодательством о труде.

Правовое регулирование оплаты труда осуществляется централизованно (со стороны государства) и локально (в процессе ведения переговоров, заключения коллективных договоров, соглашений). Данная особенность, конечно, связана с тем, что заработную плату в большом сегменте производственной сферы выплачивают предприниматели и коммерческие организации, основанные на частной форме собственности на средства производства.

Обучающиеся должны знать три структурных элемента, составляющих заработную плату: непосредственно вознаграждение за труд, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, необходимо выделить нормы трудового законодательства, которые направлены на охрану заработной платы: нормы о размере, сроках, порядке выплаты заработной платы, виде валютной единицы, в которой разрешается выплачивать заработную плату с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 05.02.2018 № 8-ФЗ.

При изучении вопроса о нормировании труда необходимо ответить на вопрос, какую цель преследует введение законодателем деятельности по нормированию труда. Готовясь к ответам на вопросы о гарантиях и компенсациях, необходимо обратить внимание на следующие моменты: гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность; возмещение расходов, связанных со служебной

командировкой; гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей: работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам; работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления; порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением; преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников.

Вопросы для самоконтроля

1. Что включают в себя понятия «оплата труда» и «заработная плата»?
2. Укажите основные государственные гарантии по оплате труда работников.
3. Что понимается под минимальной заработной платой (минимальным размером оплаты труда)?
4. Назовите методы правового регулирования заработной платы.
5. Раскройте понятие и содержание терминов «формы оплаты труда» и «системы оплаты труда».
6. Раскройте понятие «тарифная система оплаты труда». Назовите ее элементы, раскройте их содержание.
7. Что такое обеспечение повышения реального уровня содержания заработной платы?
8. Что такое стимулирующие выплаты?
9. Раскройте понятие «оплата труда в особых условиях».
10. Раскройте понятие «оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных условий».
11. Как исчисляется средний заработок?
12. В каком порядке и в каких размерах допускаются удержания из заработной платы?
13. В каком порядке, месте и в какие сроки выплачивается заработная плата?
14. Какова ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы?
15. Дайте понятие «нормирование труда».
16. Дайте понятие «гарантии и компенсации».
17. Перечислите основания предоставления гарантий и компенсаций.

Практические задания по теме

1. Дворник Симаков, проживающий в городе Барнауле, был принят на работу с окладом в размере 7000 рублей, с учётом районного коэффициента его зарплата составляла 8050 рублей. В связи с увеличением минимального размера оплаты труда работодатель стал доплачивать ему заработную плату до размера МРОТ, установленного на федеральном уровне. Во время проверки деятельности управляющей компании – работода-

теля специалистом ГИТ было выявлено нарушение норм трудового законодательства с указанием, что заработная плата Симакову выплачивается без учета районного коэффициента. С такой позицией проверяющего органа работодатель был не согласен и обжаловал это решение в суде.

Какое решение вынесет суд по данному спору?

2. ИП Медведев принял на работу по срочному трудовому договору в качестве переводчика гражданина Италии. Данный работник ему был необходим на период переговоров по поставке в Италию меховых изделий, изготавливаемых предприятием предпринимателя. В трудовом договоре содержалось условие, что заработная плата переводчику будет выплачиваться в иностранной валюте (евро) путем получения всей суммы в кассе предприятия. По результатам проверки контролирующим органом ИП Медведев был привлечен к административной ответственности.

Какие нарушения трудового законодательства в части выплаты заработной платы были выявлены контролирующим органом?

3. В связи с болезнью электромонтера Петрова по заданию мастера электромонтер Ляшенко 7-го разряда со сдельной оплатой труда весь период болезни Петрова (три недели) выполнял работы 6-го разряда. Когда Ляшенко получил заработную плату за месяц, в котором он выполнял работы за Петрова, выяснилось, что весь этот период был оплачен по 6-му разряду. Не согласившись с таким размером оплаты, он потребовал от работодателя доплатить с учетом межразрядной разницы, но получил отказ, т.к. его заработная плата носит сдельный характер. Ляшенко обратился за консультацией в Федеральную инспекцию труда.

Подготовьте письменный ответ от имени государственного инспектора труда.

4. Суркова проработала в ООО «Лама» три месяца в должности бухгалтера. Размер ее заработной платы составлял 12 350 рублей в месяц. Поскольку Суркова сама начисляла заработную плату и не имела острой необходимости в деньгах, она решила подкопить деньги, не получая заработную плату за весь период работы. Через три месяца Суркова попала в аварию и скончалась.

Кто и в каком размере имеет право на заработную плату Сурковой? Будет ли нести работодатель материальную ответственность за несвоевременную выплату заработной платы Сурковой?

5. Красикова является сотрудником ООО «Скиф» и получает заработную плату в размере 15 000 рублей. В период с сентября по декабрь ООО «Скиф» не осуществляло хозяйственной деятельности в связи с заменой оборудования. Заработная плата работникам не выплачивалась.

Какие гарантии распространяются на работника ООО? Рассчитайте размер вынужденного прогула Красиковой.

Тестовые задания по теме

1. Не входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников ...

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- осуществление оплаты труда в натуральной форме;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Допускается выплата доли заработной платы ...

- в виде спиртных напитков;
- в виде изготавливаемой продукции, в отношении которой не установлены запреты или ограничения на свободный оборот;
- форме долговых обязательств;
- в виде боеприпасов.

3. Заработная плата работника не зависит от его ...

- квалификации;
- гражданства;
- сложности выполняемой работы;
- количества и качества затраченного труда.

4. Минимальный размер оплаты труда устанавливается ...

- законом субъектов РФ;
- федеральным законом;
- нормативно-правовым актом органа местного самоуправления;
- локальным нормативным актом.

5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило ...

- в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке;
- месте выполнения работы;
- месте нахождения головного офиса организации или в банке, расположенном в непосредственной близости от места работы;
- только путем перечисления на указанный работником счет в банке.

6. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится ...

- накануне этого дня;
- на следующий рабочий день после нерабочего праздничного или выходного дня;
- в день, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка;
- не позднее чем за три дня до наступления выходного или нерабочего праздничного дня.

7. По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать ... заработной платы, причитающейся работнику.

- 10%;
- 20%;
- 30%;
- 50%.

8. Максимальный размер удержаний из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением, не может превышать ...

- 20%;
- 25%;
- 50%;
- 70%.

9. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за ... календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

- три;
- шесть;
- восемь;
- двенадцать.

10. При прекращении трудового договора по общему правилу выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день ...

- предшествующий увольнению работника;
- увольнения работника;
- последующий за увольнением;
- по требованию работника.

11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее ... со дня подачи работодателю соответствующих документов.

- 3-дневного срока;
- недельного срока;
- двухнедельного срока;
- месяца.

12. Работник вправе приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы в случае задержки заработной платы на срок более ...

- 10 дней;
- 15 дней;
- 20 дней;
- одного месяца.

13. Тарифная система оплаты труда **не** включает в себя тарифные ...

- ставки;
- сетки;
- коэффициенты;
- проценты.

14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы ...

- не менее чем в полуторном размере;
- не более чем в полуторном размере;
- не менее чем в двойном размере;
- не менее чем в трехкратном размере.

15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем ...

- в двойном размере;
- тройном размере;
- шестикратном размере;
- десятикратном размере.

16. Наравне с годными изделиями оплачивается ...

- брак не по вине работника;
- полный брак по вине работника;
- частичный брак по вине работника;
- любой брак по вине работника.

17. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем ...

- за два месяца;
- один день;
- неделю;
- шесть месяцев.

18. К нормальным условиям для выполнения работниками норм выработки **не** относится ...

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства;
- система премирования на производстве.

Тема: Дисциплина труда.

Материальная ответственность сторон трудового договора

Методические рекомендации по решению практических заданий

По теме «Дисциплина труда» первоначально нужно уделить самое пристальное внимание понятию дисциплины труда и порядку привлечения к дисциплинарной ответственности.

Дисциплина труда в любой организации есть организующий фактор. Понимается он не иначе как подчинение определенным правилам поведения, установленным в организации в соответствии с действующими нормами права. Необходимо тщательно изучить и усвоить вопрос о правовом регулировании трудовой дисциплины.

Наиболее важным для практической направленности является вопрос порядка привлечения к дисциплинарной ответственности работника, определению видов дисциплинарного воздействия. Важно обратить внимание и на виды поощрений, и порядок их получения.

Рекомендуется изучить комментарии к ст. 192 Трудового кодекса РФ. Также необходимо обратить внимание на внесение изменений в ст. 193 ТК РФ в августе 2018 г. Теперь максимальный период, в течение которого можно привлечь к дисциплинарной ответственности, составляет 3 года с момента совершения проступка. Данная новелла связана с законодательной активностью в части принятия мер противодействия коррупции.

Что касается темы «Материальная ответственность сторон трудового договора» и привлечения субъектов трудового правоотношения к материальной

ответственности, то важно, во-первых, проанализировать отличительные черты материальной ответственности в трудовом праве и гражданско-правовой имущественной ответственности, во-вторых, изучить те самые различия в привлечении к материальной ответственности работодателя и работника.

Обучающимся важно знать и пределы материальной ответственности работника, т.к. ответственность может быть как ограниченной (в пределах среднего заработка работника), так и полной. Полная материальная ответственность, в свою очередь, может подразделяться на индивидуальную и коллективную (бригадную) ответственность.

Размер причиненного работодателю ущерба определяется в соответствии со ст. 246 ТК РФ и должен быть подтвержден соответствующими учетными данными.

Далее обучающиеся должны изучить действующий порядок возмещения ущерба, причиненного работником. В первую очередь предполагается, что работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия работодателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. В противном же случае работодатель имеет право в течение одного года с момента причинения ущерба работником обратиться в суд.

Изучив перечисленные выше аспекты, обучающиеся должны перейти к усвоению вопроса о материальной ответственности работодателя перед работником. При этом следует обратить внимание на случаи, когда работодатель возмещает работнику ущерб и при отсутствии вины в своём поведении (действиях). Также курсант (слушатель) не должен упустить из своего внимания, что размер ответственности работодателя за несвоевременную выплату заработной платы в последние два года, в силу законодательных изменений, вырос и начисляется «не ниже 1/150 действующей ключевой ставки от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки», а не как ранее – «не ниже 1/300 ставки рефинансирования».

Вопросы для самоконтроля

1. Что понимается под дисциплиной труда и трудовым распорядком?
2. Каким нормативным правовым актом регулируется трудовой распорядок организации?
3. Назовите методы обеспечения дисциплины труда.
4. Что понимается под дисциплинарным проступком?
5. Что такое дисциплинарная ответственность? Назовите ее виды.
6. Взыскание за нарушение трудовой дисциплины: понятие, виды, порядок наложения и снятия дисциплинарного взыскания.
7. Раскройте понятие материальной ответственности работника и работодателя.

8. Каковы условия привлечения к материальной ответственности работника и работодателя?

9. Каковы пределы материальной ответственности работника?

10. Раскройте понятие, случаи полной материальной ответственности работника.

11. В каких случаях исключается материальная ответственность работника?

12. С какой категорией работников допускается заключать письменные договоры о полной материальной ответственности?

13. Каков порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю?

14. Укажите особенности материальной ответственности работодателя за вред, причиненный здоровью и жизни работника.

15. Материальная ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Практические задания по теме

1. Учитель физической культуры Скворцов не вышел на работу и не сообщил о причине своей неявки. Заместитель директора по учебной работе Лебедева пыталась дозвониться до Скворцова по мобильному телефону, однако он был вне зоны действия сети. В обеденный перерыв она приехала по адресу проживания Скворцова, но двери ей никто не открыл. В связи с данными обстоятельствами Лебедева написала докладную записку директору образовательной организации, был также составлен акт об отсутствии Скворцова на рабочем месте. На следующий день директором был издан приказ об увольнении Скворцова за прогул. Поскольку Скворцов не отвечал на телефонные звонки, ему было направлено почтой письмо с просьбой явиться для ознакомления с приказом, получением трудовой книжки и расчетом. После трехдневного отсутствия Скворцов явился на работу и представил в бухгалтерию листок нетрудоспособности. Он выразил крайнее возмущение, узнав о своем увольнении, и требовал восстановить его на работе, считая незаконным увольнение работника во время его нетрудоспособности, однако руководитель образовательной организации данное требование не выполнил. Скворцов обратился в суд с требованием восстановить его на работе и взыскать компенсацию за период вынужденного прогула.

Разрешите ситуацию. Какое решение должен вынести суд?

2. В феврале 2018 г. во время пожара в помещении ООО «Гулливвер» пострадали личные вещи офисных работников, которые были оставлены в гардеробе организации. Было выявлено, что причиной пожара послужило халатное отношение собственника здания (ООО «Гулливвер») к состоянию электрической проводки. Работники, чья верхняя одежда сгорела либо пострадала во время тушения пожара, предъявили работодателю требование о возмещении

им причиненного материального ущерба в размере цены, по которой они данную одежду приобретали. Через месяц работодатель ответил, что не видит оснований для удовлетворения требований работников, т.к. ими не доказан размер причинённого ущерба.

Определите, имеются ли основания привлечь работодателя к материальной ответственности? По какому основанию? В каком порядке и размере? Какие ещё требования могут предъявить работники в случае неурегулирования данного конфликта и обращения в суд?

3. На предприятии ИП Мокрякова в правилах внутреннего трудового распорядка была закреплена дата выплаты заработной платы: 20-го числа текущего месяца – аванс, а 20-го числа следующего месяца за месяцем, в котором она заработана, – итоговая заработная плата. Менеджер Филатова, которая в таком порядке получала заработную плату, обратилась в суд с требованием к работодателю о взыскании с него компенсации морального вреда, т.к. посчитала, что такой порядок нарушает её трудовые права, ей приходится очень долго ждать заработную плату.

Имелись ли у Филатовой правовые основания обращаться с таким требованием в суд? Дайте развернутый ответ с указанием наличия или отсутствия оснований для привлечения работодателя к материальной ответственности в предложенных обстоятельствах.

4. Воробьев – водитель автопогрузчика, принадлежавшего ООО «Сам грузу», выполняя рейс по заданию работодателя, попал в дорожно-транспортное происшествие, виновником которого он был признан. В результате ДТП был поврежден автомобиль данного общества, а также автомобиль марки «Рено», с которым Воробьев допустил столкновение. Более того, водитель «Рено» получил телесные повреждения средней степени тяжести. Общество понесло затраты в размере 44 000 рублей на ремонт своего автомобиля, ущерб повреждений автомобиля «Рено» был оценен в 67 000 рублей, размер компенсации морального вреда вследствие причинения вреда здоровью источником повышенной опасности, которую по решению суда общество выплатило пострадавшему водителю автомобиля «Рено», составил 40 000 рублей.

Может ли общество привлечь Воробьева к материальной ответственности? В каком объеме и в каком порядке? Ответ обоснуйте ссылками на конкретные нормы права и судебную практику по аналогичным спорам.

5. С бригадой лепщиковпельменей АО «Холод» был заключен договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. По результатам инвентаризации за месяц была выявлена недостача готовой продукции. Со всех восьмерых членов бригады, включая бригадира, работодателем была взыскана сумма ущерба, разделенная на всех членов бригады в равных долях. Иванов, который находился три недели на листке нетрудоспособности в этом

месяце, и Лисицына, вышедшая из отпуска неделю назад, не согласились с таким определением размера ущерба, подлежащего взысканию с каждого из них.

В каком случае возможно освобождение от полной коллективной (бригадной) материальной ответственности? Какой принцип лежит в основе возмещения причиненного ущерба работодателю в случае наступления полной коллективной материальной ответственности? Как следует разрешить предложенную ситуацию?

Тестовые задания по теме

1. Дисциплина труда – это ...

– обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- соблюдение правил внутреннего распорядка на предприятии;
- соблюдение и выполнение обязанностей работника;
- соблюдение и выполнение обязанностей работодателя.

2. Мерой дисциплинарного взыскания, которую работодатель может применять к работникам за нарушение трудовой дисциплины в рамках общей дисциплинарной ответственности, является ...

- объявление предупреждения;
- объявление выговора;
- перевод на нижеоплачиваемую работу сроком до 3 месяцев или смещение на нижестоящую должность на тот же срок;
- удержание штрафа из заработной платы.

3. Срок действия дисциплинарного взыскания составляет ...

- 6 месяцев;
- 10 месяцев;
- 1 год;
- 1,5 года.

4. За нарушение трудовой дисциплины работодатель **не** имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде ...

- замечания;
- выговора;
- увольнения по соответствующим основаниям;
- штрафа.

5. Дисциплинарные взыскания могут устанавливаться ...

- только Трудовым кодексом РФ;

– Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и положениями о дисциплине;

– Трудовым кодексом РФ и законами субъектов РФ;

– Трудовым кодексом РФ и отраслевыми соглашениями.

6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено ...

– только одно дисциплинарное взыскание;

– не более двух дисциплинарных взысканий;

– не менее одного дисциплинарного взыскания;

– наряду с увольнением другое взыскание (выговор, замечание) работнику.

7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания ...

– объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания;

– размещается в средствах массовой информации;

– направляется работнику телефонограммой;

– не доводится до сведения работника.

8. По общему правилу работник, причинивший своему предприятию материальный ущерб, несет ...

– ограниченную материальную ответственность в размере действительного ущерба, но не более $\frac{1}{3}$ своей тарифной ставки;

– материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не установлено ТК РФ и федеральными законами;

– полную материальную ответственность;

– размер ущерба, подлежащий взысканию, определяется по согласованию руководителя с работником.

9. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненные работодателю ...

– прямой действительный ущерб в полном размере;

– убытки;

– ущерб;

– прямой действительный ущерб в полном размере и упущенную выгоду.

10. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и ...

– всеми членами коллектива (бригады);

– представителем коллектива работников (бригадиром);

– представителем коллектива работников (бригадиром) и выборным профсоюзным органом организации;

– всеми членами коллектива (бригады) и выборным профсоюзным органом организации.

11. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб ...

- взыскивать с работника упущенную выгоду;
- повысить размер возмещаемого ущерба;
- полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника;
- индексировать размер ущерба в зависимости от срока его выплаты.

12. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю ...

- договор поручения;
- договор купли-продажи имущества работника;
- долговую расписку на сумму ущерба;
- письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

13. Не возлагается на работника материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба в случае ...

- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии аффекта;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора.

14. Работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться обязан ...

- возместить работнику не полученный им заработок;
- возместить работнику упущенную выгоду в двукратном размере;
- принести работнику публичные извинения;
- перевести работника на вышестоящую должность с возмещением ему недополученного заработка.

15. При возмещении ущерба, причиненного работодателем имуществу работника, размер ущерба исчисляется по ... ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

- рыночным;
- среднестатистическим;
- реальным;
- минимальным.

16. Обязанность работодателя выплатить проценты при нарушении им установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику ...

- возникает при наличии вины работодателя;
- возникает независимо от наличия вины работодателя;
- устанавливается только по решению суда;
- не возникает ни при каких обстоятельствах.

17. Обязанность выплаты работодателем денежной компенсации при нарушении срока выплаты заработной платы возникает независимо от ... работодателя.

- материального положения;
- наличия вины;
- отсутствия денежных средств на счету;
- объективных обстоятельств.

18. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику ...

- в форме публичного извинения работодателя;
- в виде премии;
- в денежной форме;
- повышением в должности.

Тема: Охрана труда

Методические рекомендации по изучению темы

Изучение темы «Охрана труда» следует начинать с уяснения вопроса о содержании института охраны труда. Уникальность данной темы заключается в том, что вопросы охраны труда регулируются множеством разнообразных (в т.ч. и по юридической силе) нормативных правовых актов.

Обучающийся, прежде всего, должен уяснить основные положения охраны труда, принципы осуществления и государственную политику в сфере охраны труда.

Главной задачей охраны труда, конечно, является создание и соблюдение безопасных для здоровья и жизни работников условий труда при осуществлении им своей трудовой функции. В содержание этого института входят: правовые, организационно-технические, социально-экономические, санитарно-гигиенические, реабилитационные, лечебно-профилактические и иные мероприятия (см. ст. 209-231 ТК РФ).

В случае невозможности создания оптимальных условий труда необходимо решить задачу уменьшения, а также компенсации вреда, который может получить работник, осуществляющий деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных. Поэтому институт охраны труда включает в себя и специальные правовые нормы о компенсациях и льготах для лиц, работающих в тяжелых, опасных или вредных условиях труда; нормы об охране труда женщин, работников, не достигших возраста 18 лет, инвалидов и т.п.

Раскрывая правовой статус работника, работодателя (организации) и права и обязанности специальных органов по охране труда, целесообразно использовать как положения, содержащиеся в ТК РФ, так и в подзаконных актах, а также локальных нормативных актах и соглашениях об охране труда, конвенциях и рекомендациях МОТ.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации указаны в ст. 212 ТК РФ.

Серьезное внимание следует уделить расследованию и учету несчастных случаев на производстве. Обучающимся необходимо использовать ст. 227 ТК РФ и «Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве», которое утверждено Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 (ред. от 14.11.2016).

Работодатели, виновные в нарушении законодательства об охране труда, не исполняющие свои обязанности в данной сфере, привлекаются к различным видам ответственности (дисциплинарной, материальной, административной, уголовной).

Обучающийся должен подробным образом проанализировать главы 41 и 42 ТК РФ.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое охрана труда?
2. Из чего состоит законодательство об охране труда?
3. Каковы государственные нормативные требования охраны труда?
4. Каковы обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда?
5. Каковы обязанности работника по охране труда?
6. Для кого установлены обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры?
7. Как осуществляется государственное управление охраной труда?
8. Раскройте содержание права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
9. Кем, как и в какие сроки производится расследование и учет несчастных случаев на производстве?

Тестовые задания по теме

1. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда **не** являются ...

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- государственное управление охраной труда;
- государственная экспертиза условий труда;
- обеспечение пенсиями.

2. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в т.ч. связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже ...

- одного раза в год;
- двух раз в год;
- одного раза в пять лет;
- каждые семь лет.

3. Не входит в обязанности работника в области охраны труда прохождения ...

- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- еженедельных медицинских осмотров;
- обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
- инструктажа по охране труда.

4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором ...

- влечет за собой привлечение к дисциплинарной ответственности;
- влечет за собой привлечение к уголовной ответственности;
- не влечет за собой привлечение к дисциплинарной ответственности;
- влечет за собой привлечение к административной ответственности.

5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно **не** выдаётся ...

- специальная одежда;
- специальная обувь;
- смывающие и (или) обезвреживающие средства;
- дезодорирующие средства.

6. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам ...

- свежие овощи;
- фрукты;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- минеральная вода.

7. Не входит в обязанности работодателя при несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ ...

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия;
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации через средства массовой информации.

8. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток **не** обязан направлять извещение по установленной форме ...

- в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);
- трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

9. В состав комиссии по расследованию несчастного случая обязательно включается государственный инспектор труда при расследовании ...

- несчастного случая, в результате которого один пострадавший получил легкие повреждения здоровья;
- несчастного случая (в т.ч. группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие и средней степени тяжести повреждения здоровья;

– несчастного случая (в т.ч. группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили средней степени тяжести повреждения здоровья;

– несчастного случая (в т.ч. группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в т.ч. группового) со смертельным исходом.

10. По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется ...

- справка о несчастном случае на производстве по установленной форме;
- акт о несчастном случае на производстве по установленной форме;
- заключение о несчастном случае на производстве по установленной форме;
- свидетельство о несчастном случае на производстве.

Тема: Защита трудовых прав работников.

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Методические рекомендации по решению практических заданий

Обучающемуся предварительно необходимо изучить систему способов защиты трудовых прав работника: это и самозащита, и защита специально уполномоченными органами, и судебная защита. Защитить права работника в полной мере без проведения эффективного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, невозможно, поэтому данному аспекту нужно уделить должное внимание. Необходимо особо разобраться в системе органов надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда (см. гл. 57 ТК РФ).

Необходимо уяснить, что формы надзора и контроля различаются.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы Федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасности ведения работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, наряду с органами Федеральной инспекции труда, осуществляют федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности.

Для успешного разрешения предложенных ситуаций важно ознакомиться с полномочиями Федеральной инспекции труда и правами и обязанностями государственных инспекторов труда.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие органы включены в систему надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда?
2. Раскройте задачи, функции Федеральной инспекции труда, других надзорных и контролирующих органов.
3. Раскройте задачи, функции, полномочия профсоюзов в сфере контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства.
4. Назовите виды ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства.
5. Перечислите известные вам правовые нормы, регулирующие вопросы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Практические задания по теме

1. Рыбкин, являясь государственным инспектором по охране труда, осуществил внеплановую проверку шинного завода по заявлению работника Зябликова о повышенной загазованности цеха резиновых изделий. На территорию завода он явился в 22 часа, когда из администрации завода никого уже не было, только начальники ночной смены в цехах. Посетив цех резиновых изделий, он осуществил забор воздуха для проверки уровня загазованности; запретил использование защитных масок; переговорив с одним из работников и выяснив, что тот не прошел инструктаж по технике безопасности, отстранил его от работы; по окончании проверки оставил предписание об устранении выявленных нарушений.

Оцените осуществленные действия государственного инспектора по охране труда с точки зрения их правомерности.

2. Павлова была уволена с должности продавца-консультанта в супермаркете по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Работодатель просмотрел видеозапись камер наблюдения и удостоверился при этом, что Павлова употребляла в пищу продукты питания, а это, по его мнению, привело к потере доверия. Павлова, не согласившись с решением работодателя, ссылаясь на то, что в ее должностной инструкции предусмотрена обязанность доносить до покупателя вкусовые и иные свойства продукта, обратилась в инспекцию по труду.

Сформулируйте консультацию инспектора со ссылкой на нормы материального права.

3. Иларионова обратилась к государственному инспектору с заявлением о нарушении ее трудовых прав работодателем. Государственный инспектор принял заявление и через десять дней вынес решение об отказе в привлечении к административной ответственности работодателя.

Какие меры должен был предпринять инспектор? Каков срок и порядок рассмотрения жалоб граждан? Какими полномочиями обладает инспектор?

4. Пиар-менеджер Марочкин, не получив зарплату уже за второй месяц работы, написал на электронную почту работодателю, что не выйдет на работу, пока на его счет не будет перечислена причитающаяся ему вместе с процентами за задержку выплаты заработная плата. Работодатель, посчитав отсутствие Марочкина на рабочем месте прогулом, уволил его. Марочкин, считая увольнение незаконным, обратился в суд.

Кто прав в этом споре? Ответ обоснуйте.

Тестовые задания по теме

1. К основным способам защиты индивидуальных трудовых прав и свобод работника **не** относится ...

- объявление забастовки работником;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

2. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется ...

- федеральной инспекцией труда;
- органами внутренних дел;
- федеральной налоговой службой;
- объединениями работников.

3. Основной задачей органов федеральной инспекции труда является ...

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан;
- разрешение коллективных трудовых споров;
- рассмотрение индивидуальных трудовых споров;
- осуществление правосудия.

4. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой ...

- независимо от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону;
- в зависимости от государственных органов, должностных лиц;
- в зависимости от государственных органов, должностных лиц и подчиняются закону;
- независимо от государственных органов, должностных лиц.

5. Федеральная инспекция труда – это...

- 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);
- трудовая прокуратура;
- трудовой арбитраж;
- единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о налогах и сборах.

6. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями ...

- государства;
- работодателя;
- работника;
- суда.

7. Не могут быть обжалованы решения государственных инспекторов труда ...

- соответствующему руководителю по подчиненности;
- главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- в суд;
- в прокуратуру.

8. За противоправное действие или бездействие государственный инспектор труда несет ответственность, установленную ...

- федеральным законом;
- коллективным договором на уровне работодателя, в отношении которого проводится проверка;
- должностной инструкцией;
- главным государственным инспектором труда.

9. Профессиональные союзы ... за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

- имеют возможность осуществлять контроль;
- имеют право на осуществление контроля;
- обязаны осуществлять контроль;
- не имеют права на осуществление контроля.

10. Работодатели обязаны в ... срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

- трехдневный;
- недельный;
- двухнедельный;
- месячный.

11. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов **не** имеют права ...

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать оплату от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей за работу в составе комиссий по расследованию условий и охраны труда, несчастных случаев на производстве и фактов профессиональных заболеваний.

12. Работодатель **не** обязан учитывать мнение профсоюза ...

- при введении и отмене режима неполного рабочего времени;
- принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- расторжении трудового договора по инициативе работодателя;
- вынесении замечания работнику.

13. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации ... в его общий и специальный трудовой стаж.

- не засчитывается;

- частично засчитывается;
- засчитывается;
- засчитывается в соотношении два к одному.

14. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов ...

- несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- несут гражданско-правовую ответственность;
- несут уголовную ответственность;
- не несут ответственность.

15. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может ...

- отказаться от выполнения работы, предусмотренной трудовым договором;
- отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;
- отказаться от работы, которая ему не нравится;
- не выполнять требования работодателя.

Тема: Трудовые споры и порядок их разрешения

Методические рекомендации по решению практических заданий

Тема «Трудовые споры и порядок их разрешения» является завершающей в изучении дисциплины «Трудовое право». Правовые нормы, которые регулируют порядок рассмотрения трудовых споров, конечно, следует отнести к процессуальным нормам, ведь, разрешая тот или иной спор, компетентные на урегулирование или разрешение таких споров органы будут применять материальные нормы иных правовых институтов трудового права.

Причинами возникновения трудовых споров являются либо различное понимание и применение норм трудового права, либо действительные нарушения трудовых и иных социальных прав работников в сфере труда.

В законодательстве начиная с Конституции РФ закреплено два вида трудовых споров. Это индивидуальные и коллективные трудовые споры. В связи с этим важно научиться их правильно квалифицировать, поскольку разрешаются они в различном порядке.

В Трудовом кодексе РФ порядку разрешения данных споров посвящены две главы – 60 и 61, с нормами которых в обязательном порядке надо ознакомиться обучающемуся. Для разрешения каждого вида споров предусмотрены свои различные органы рассмотрения. Так, индивидуальные трудовые споры рассматривает комиссия по трудовым спорам (КТС) и суды общей юрисдикции.

КТС образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации. Деятельность каждой КТС имеет самостоятельный характер, она никому не подчиняется (см. ст. 384 ТК РФ).

Суды же обладают общей компетенцией, т.е. могут рассматривать все возникающие индивидуальные трудовые споры. А некоторые споры рассматриваются только судом. В связи с этим обучающийся должен очень хорошо знать содержание ст. 391 ТК РФ, а также и содержание ст. 392 ТК РФ, регламентирующей сроки обращения для разрешения возникших индивидуальных трудовых споров.

После принятия судебного решения о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника в соответствии со ст. 396 ТК РФ, суд, принявший решение, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки исполнения решения.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

Поскольку разграничить индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры можно по субъектному составу и по предмету споров, обучающийся должен достаточно точно определять предмет коллективного трудового спора и субъектов, между которыми возникают разногласия.

Коллективные трудовые споры разрешаются путем применения примирительных процедур, которые регламентированы ст. 401-404 ТК РФ, и олицетворяют собой этапы прохождения (разрешения) такого спора. Это рассмотрение спора:

- а) примирительной комиссией;
- б) с участием посредника;
- в) в трудовом арбитраже.

Необходимо также изучить порядок формирования органов по разрешению коллективных трудовых споров, знать правила объявления и проведения забастовки.

Вопросы для самоконтроля

1. Что понимается под индивидуальным и коллективным трудовым спором?
2. Какие органы рассматривают индивидуальные и коллективные трудовые споры?
3. Какие органы разрешают индивидуальные трудовые споры, а какие коллективные трудовые споры?
4. Что такое комиссия по трудовым спорам, как она образуется, ее компетенция?
5. Каков порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС?
6. В каком порядке принимается решение КТС, и каково его содержание?
7. Укажите порядок и сроки обжалования решения КТС.
8. Каков порядок исполнения решения КТС?
9. Раскройте компетенцию судов по индивидуальным трудовым спорам.
10. В чем заключается особенность исполнения решения суда по индивидуальному трудовому спору о восстановлении на работе?
11. Изложите порядок разрешения разногласий сторон социального партнерства.
12. Перечислите все этапы рассмотрения коллективного трудового спора. Каждый ли из этапов должен быть пройден в обязательном порядке?
13. Как создается и осуществляет свою деятельность примирительная комиссия?
14. В чем особенность рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника?
15. Порядок организации и работы трудового арбитража.
16. Раскройте понятие забастовки и права на забастовку.
17. Порядок объявления забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки.
18. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
19. Ответственность за нарушение законодательства о забастовках.

Практические задания по теме

1. Работник обратился в КТС с заявлением о снятии дисциплинарного взыскания в виде выговора с пропуском трехмесячного срока со дня издания приказа о применении данного взыскания. Посчитав, что этот срок пропущен работником без уважительных причин, КТС отказала в рассмотрении заявления работника.

Какие причины могут быть признаны уважительными для восстановления срока на обращение в КТС? Правомерно ли решение КТС?

2. В результате наводнения было затоплена автомастерская, которая располагалась в подвальном помещении. Автомеханик Шохин, в целях ликвидации последствий стихии и ремонта поврежденного помещения, был переведен на работу подсобным рабочим сроком на две недели при сохранении среднего заработка по прежней должности. Шохин согласился на такой перевод в письменном виде. За предусмотренные две недели восстановительные работы не были закончены. Шохин же по истечении срока, указанного в приказе, просил его восстановить в качестве автомеханика. Работодатель объявил Шохину за неподчинение выговор.

Дайте оценку обоснованности требований работника в данной ситуации. Правомерно ли действие работодателя? Как ему необходимо было действовать в данной ситуации?

3. На протяжении полутора месяцев работникам МУП не выплачивали заработную плату. Чтобы защитить свои трудовые права, они в один день не вышли на работу. Работодатель посчитал, что работники поступили неправомерно и пригрозил им дисциплинарной ответственностью.

Возник ли в данной ситуации коллективный трудовой спор? Обоснуйте свою позицию.

4. В АО «Станкострой» началось разрешение коллективного трудового спора. Примирительной комиссией спор до конца не был разрешен, сторонами был составлен протокол разногласий. Профсоюзный орган, выступающий как представитель работников, предложил кандидатуру посредника, однако представители работодателя не одобрили кандидатуру посредника и альтернативной кандидатуры не предложили.

Как необходимо поступить в сложившейся ситуации?

Практические задания для работы в группе (проведение деловых игр)

Ниже будут представлены исковые заявления по разрешению индивидуальных трудовых споров в суде. Обучающимся необходимо проанализировать, опираясь на текст искового заявления, предмет возникшего трудового спора. Далее нужно смоделировать ситуацию, дополнив недостающими данными (например, подготовить аргументы работодателя в качестве возражения против удовлетворения искового заявления, правовое обоснование для вынесения решения судом). Выполнив указанную подготовительную работу, провести деловую игру, разыграв судебное заседание по разрешению представленных в исках индивидуальных трудовых споров (автором учитывается, что к моменту изучения дисциплины «Трудовое право» курсанты уже изучили дисциплину «Гражданское процессуальное право»).

Иск 1.

В Индустриальный районный суд г. Барнаула
656067, г. Барнаул, ул. Попова, д. 206б

Истец: Новобранцева Алина Николаевна
адрес: г. Барнаул, ул. Глушкова, ...
телефон: ...

Ответчик: ИП Платонова Нина Ивановна,
св-во о госрегистрации № 0024... от
17.09.2006, ОГРН 306222.....
адрес: г. Барнаул, ул. Взлётная, ...
телефон: ...

Госпошлина: Истец в соответствии с п. 1 ч. 1
ст. 333.36 НК РФ

освобожден от уплаты госпошлины

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о признании факта наличия трудовых отношений, об обязанности заключить
трудовой договор, о взыскании утраченного заработка, о взыскании
единовременного пособия и пособия по беременности и родам, о компенсации
морального вреда

В середине ноября 201... года я, Новобранцева Алина Николаевна, прошла анкетирование на должность продавца у индивидуального предпринимателя Платоновой Нины Ивановны в офисе по адресу ул. Малахова, ... в г. Барнауле. Через три дня мне позвонили и предложили выйти на работу с условием прохождения стажировки в течение одного месяца. 21 ноября 201... года я с ведома ответчика фактически приступила к выполнению работы продавца в небольшом павильоне «Продукты», расположенного в здании №... на ул. Малахова в г. Барнауле. После выхода на работу я предоставила ответчику трудовую книжку, санитарную книжку, а также паспорт. Трудовой договор был заключен, однако экземпляр трудового договора ответчик не выдал, с приказом о приеме на работу не ознакомил, запись в трудовой книжке о приеме на работу не сделал. Паспорт мне вернули в конце декабря по моей настоятельной просьбе.

Мой рабочий график состоял из смены продолжительностью две недели через две с режимом выхода на работу с понедельника по пятницу с 8:00 до 19:00, в субботу с 8:00 до 15:00, воскресенье – выходной день. Плата за смену составляла 6 000 рублей, из расчёта 500 рублей за один рабочий день. Оплата производилась после смены наличными деньгами, за получение которых я расписывалась в журнале ИП Платоновой Н.И., где содержались графы: Ф.И.О., период работы, размер суммы, отметка «получено», подпись продавца.

В таком режиме я проработала до августа 201... года без каких-либо конфликтов и нареканий. В августе я решила приобрести в кредит телевизор, для чего попросила трудовую книжку, однако Платонова Н.И. под различными предлогами мне в этом отказывала, говорила, например, что она в бухгалтерии. Через какое-то время трудовую книжку я получила, но записи о приеме на работу в ней не было. Когда я спросила об этом факте у ответчика, то последовал ответ: «Не переживай, ты проведена, мы за тебя платим налоги».

Впоследствии мою просьбу о заключении трудового договора ответчик добровольно не удовлетворил по таким мотивам: «Если я тебя проведу, ты будешь получать ещё меньше». Ответчик воспользовалась моими личными обстоятельствами, так как я являюсь инвалидом с детства и найти для меня работу очень проблематично, не всякая работа мне рекомендована, более того, я одна воспитываю несовершеннолетнего сына Дениса, 2011 г.р.

Последующие два месяца я продолжала работать, думая, как эту ситуацию изменить. Последний рабочий период был с 16.10 по 27.10.201.. г., затем я ушла на выходные. 9 ноября 201... года я позвонила своей сменщице Конякиной А.В., чтобы договориться о передаче смены (проведении инвентаризации) на следующий день, однако она сказала, чтобы я не выходила, что ей следующую неделю надо отработать. Я позвонила работодателю, которая ответила: «Отдохни. Взяли на стажировку женщину, чтобы А.В. смогла отдохнуть». Работодатель ИП Платонова Н.И. также добавила, что она позвонит и сообщит о дате моего выхода на работу. Через неделю я позвонила сменщице, та сообщила, что работает стажер, тогда я вновь позвонила работодателю, но она не ответила на телефонный звонок. Я набирала три или четыре раза, но ответа не последовало. Тогда моя сестра Воронина О.Е. позвонила по своему телефону, Платонова трубку взяла, но когда узнала о чем идет речь, разговаривать отказалась.

Таким образом, ответчик незаконно не допустил меня до работы. С указанного времени я не работаю. Впоследствии я хотела урегулировать сложившуюся ситуацию в досудебном порядке и 5 декабря 201... г. пришла к ответчику и поинтересовалась насчёт работы, ответчик предложила мне выйти на работу 8 декабря, но когда я попыталась выйти на работу в означенный день, повторилась та же ситуация. В день выхода работала Конякина А.В., которая отказалась пересдавать смену, а работодатель отказалась от разговора, не желая объяснять ситуацию. Вышеуказанные обстоятельства могут быть подтверждены свидетельскими показаниями Зубаревой О.Н. (г. Барнаул, ул. Сиреневая, ...), и Корнева Н.О. (г. Барнаул, ул. Сиреневая, ...).

Я считаю, что ответчиком нарушены мои трудовые права, так как я подверглась дискриминации по мотиву инвалидности и беременности. Данный факт подтверждается копией сопроводительного листа станции скорой помощи, приложенной к данному заявлению (22.10.201... года мне стало плохо на работе, и мне вызвали скорую помощь, на этот момент у меня была беременность со сроком 15 недель).

Данный вывод (о дискриминации) был сделан в связи с тем, что я выполняла свои трудовые обязанности только до того момента, пока ответчику не стало известно о моей беременности и предстоящих отпусках по беременности и родам. Поэтому, в целях уклонения от необходимых выплат в связи с указанными обстоятельствами, ответчик не оформил со мной трудовые отношения.

В соответствии со ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Согласно ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а на основании ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, в результате незаконного отстранения работника от работы.

За указанный период я пропустила смены работы: с 12.11.201...г. по 24.11.201...г.; с 10.12.201...г. по 22.12.201...г.; с 07.01.201... г. по 19.01.201... г.. Таким образом, недополученный мной заработок составил 18 000 рублей (по 6000 рублей за смену). Однако, поскольку доказательств о размере заработка у меня нет (журнал, в котором я расписывалась о получении заработка, находится у ИП Платоновой), расчёт о недополученном заработке предоставляю исходя из МРОТ, действующего на период вышеуказанных рабочих смен с учётом районного коэффициента: 16 591,05 руб. ($4611 \times 15\% \times 2 = 10\,605,30$; $5205 \times 15\% = 5985,75$; $10\,605,30 + 5985,75 = 16\,591,05$).

В соответствии со ст. 6, 7 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», женщины, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, имеют право на выплату пособия по беременности и родам за период отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и семьдесят календарных дней после родов.

В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» застрахованной женщине, имеющей страховой стаж не менее шести месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Согласно ст. 9 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до двенадцати недель), имеют право на единовременное пособие дополнительно к пособию по беременности и родам в раз-

мере с учетом индексации и перерасчета государственных пособий гражданам, имеющим детей, соответственно 564,41 рубля (с учётом районного коэффициента).

Из справки женской консультации следует, что я встала на учет в акушерско-гинекологическое отделение на сроке беременности 8 недель.

Листок нетрудоспособности и родовой сертификат мне были выданы 04.02.201... г.

В соответствии со ст. 255 ТК РФ ответчик обязан был предоставить мне отпуск по беременности и родам с 04.02.201... г. по 24.06.201... г. Таким образом, размер пособия по беременности и родам составляет 27 550,32 руб. ($5205 \text{ руб.} \times 24 : 730 = 171,12 \text{ руб.}; 171,12 \times 140 = 23\,956,80 \text{ руб.}; 23\,956,80 \times 15\% = 27\,550,32 \text{ руб.}$).

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями работодателя, подлежит возмещению. Учитывая, что отстранение меня от работы повлекло для меня нравственные страдания, связанные с отсутствием гарантий материального обеспечения себя и несовершеннолетнего ребёнка, учитывая наличие инвалидности, состояния здоровья, право на компенсацию морального вреда я также имею, который оцениваю в размере 15 000 рублей.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. 3, ч. 3 ст. 16, ст. 67, ст. 135, ст. 234, ст. 237, ст. 391, ст. 392, ст. 394, ст. 395 Трудового кодекса РФ, ст. 9 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса РФ,

прошу:

1. Признать факт наличия трудовых отношений между мной и ответчиком ИП Платоновой Н.И. Обязать Платонову Н.И. заключить с Новобранцевой Алиной Николаевной трудовой договор на неопределенный срок на должность продавца с должностным окладом не менее 5205 руб. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с 21 ноября 201... года.

2. Взыскать с ИП Платоновой Н.И. в мою пользу средний заработок за все время незаконного лишения меня возможности трудиться в размере 16 591,05 руб.

3. Взыскать с ИП Платоновой Н.И. в мою пользу компенсацию морального вреда в размере 15 000 руб.

4. Взыскать с Платоновой Н.И. в мою пользу пособие по беременности и родам в размере 27 550,32 руб., а также единовременное пособие в размере 564,41 руб.

5. Взыскать с Платоновой Н.И. в мою пользу судебные издержки в размере 11 500 руб. в связи с оплатой услуг представителя.

Приложения:

1. Копия листка нетрудоспособности.
2. Копия родового сертификата.
3. Копия искового заявления для ответчика и третьего лица.

12 февраля 201... г.

_____ А.Н. Новобранцева

Иск 2.

**В Новоалтайский городской суд
Алтайского края**

Истец: Терентьев Николай Иванович,
адрес: 656022, г. Барнаул,
ул. Новосибирская, ...
телефон (385-2)...

Ответчик: ИП Утюгов А.А.,
адрес: 656023, г. Барнаул,
9-й Заводской проезд, ...
телефон (385-2)...

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

**о взыскании заработной платы при простое по вине работодателя
и взыскании морального вреда**

Я, Терентьев Николай Иванович, в соответствии с трудовым договором от 1 октября 20... г. № 65 работал у ответчика в должности плотника.

С 22 декабря 20... г. по 1 апреля 20... г. я не мог исполнять свои трудовые обязанности в связи с простоем.

На основании приказа № 15 от 30 ноября 20... г. я, наряду с другими работниками, был отправлен в вынужденный простой с назначением оплаты в размере $\frac{2}{3}$ оклада. С данным приказом я не был согласен: ни в том, что именно меня отправили в простой (имею несовершеннолетнего ребёнка на иждивении, воспитываю которого один, без матери), ни с размером оплаты. Приказ я не подписал, а с 1 декабря 20... года ушёл на больничный по состоянию здоровья. Когда я вышел на работу 22 декабря 20... г., мне опять предложили уйти в простой, с чем, как я уже пояснил, не был согласен, тогда мне предложили либо уволиться по собственному желанию, либо уйти в отпуск без содержания. Поскольку у меня на иждивении находится несовершеннолетний ребёнок, как выше было сказано, а оплата простоя в размере пяти тысяч не позволит мне содержать моего сына и себя самого, то я был вынужден написать заявление на отпуск без содержания. В отделе кадров мне указали не ставить никакие даты на заявлении, т.е. не определять окончание данного отпуска без содержания. Я поставил дату только написания заявления – 24.12.20... г., тогда как в отпуск без содержания меня отправили приказом от 22.12.20...г. (Более того, потом это оказался приказ от 30.11.20... г. за № 17). Трудовым законодательством не предусмотрено направление в отпуск без содержания работодателем, но работодатель вынудил меня написать такое заявление. При запросе соответствующего заявления в суд выяснилось, что оно написано не в соответствии с трудовыми нормами. Статья 128 ТК РФ предусматривает, что такой отпуск предоставляется работнику только по его просьбе с объяснением обстоятельств необходимости в таком отпуске (у меня такой причины не было и, соответственно, не было указано и в заявлении). Также норма закона предусматривает указание конкретной даты окончания отпуска, как уже выше отмечалось, даты не были указаны. Если даты на заявлении появились, то они были проставлены не моей рукой, что вполне может выявить экспертиза. Фак-

тически я находился в простое. Почти на четыре месяца меня лишили возможности трудиться, и я направил работодателю письмо с просьбой предоставить мне работу с 28 марта, однако получил такой же приказ об отправлении в простой с 29.03.20... г. по 01.04.20... г., а 31 марта был ознакомлен с приказом о переводе меня на должность подсобного рабочего, что, в свою очередь, считаю также незаконным, так как до вынесения приказа предварительного согласования со мной проведено не было, что нарушает нормы законодательства (ст. 72.2 «Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. **При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника**».) Естественно, работодатель пытался вынудить меня уволиться либо искал основания для моего увольнения.

С 11 апреля по 9 июня текущего года я находился на больничном, а 10.06.20... г. был уволен на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Возвращаясь к вышеуказанному, я считаю, что простой произошел по вине работодателя, так как обстоятельства, указанные работодателем в качестве причин простоя предприятия, следует рассматривать как вину работодателя. Трудности в связи с неисполнением договорных обязанностей контрагентом, сложное финансовое положение работодателя относятся к категории предпринимательского риска, за который отвечает работодатель.

В силу ст. 72.2 ТК РФ простой – это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. ИП Утюгов осуществляет предпринимательскую деятельность. В соответствии со ст. 2 ГК РФ предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Таким образом, предприниматели и коммерческие организации, бизнес которых гибнет из-за финансового кризиса, применительно к указанным положениям ч. 1 ст. 2 ГК РФ, бремя неблагоприятных последствий должны нести сами, не перекладывая его на работников.

Простой, вызванный ухудшением экономической конъюнктуры, не может рассматриваться как простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и тем более как простой по вине работника.

Пытаясь сэкономить на затратах, некоторые работодатели объявляют простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с выплатой $\frac{2}{3}$ должностного оклада, а не среднего заработка, ссылаясь на ч. 2 ст. 157 ТК РФ: «Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя», объясняя это причинами экономического характера и тя-

желым материальным положением фирмы на фоне финансового кризиса, как поступил и мой работодатель.

Однако нормы трудового права не относят экономический кризис к числу обстоятельств, позволяющих уменьшать оплату труда до указанного размера, это возможно только «в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части» (ст. 72.2 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника. Значит, оплата должна была назначена по данной норме закона. Моя средняя заработная плата составляет 18 400 рублей (Справка о доходах за 20... г. прилагается к материалам первого искового заявления), а соответственно $\frac{2}{3}$ составляет 12 267 рублей. Время простоя с 22.12.20... по 01.04.20..., что составляет три месяца и 8 дней, значит, работодатель обязан выплатить мне заработную плату в размере 41 067,6 рублей $((12\ 267 \times 3) + (18\ 400 : 23 \text{ рабочих дня в декабре} \times 8 \times \frac{2}{3}))$.

Руководствуясь ст. 237 ТК РФ, учитывая, что со стороны работодателя допущено нарушение трудовых прав работника, считаю, что имею полное право на взыскание с ответчика денежной компенсации морального вреда.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации истцы по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий освобождаются от уплаты государственной пошлины.

В связи с вышеизложенным и руководствуясь ст. 72.2, 157, 234, 237 ТК РФ, ст. 131, 132 ГПК РФ,

прошу:

1. Признать п. 1.2 приказа № 17 от 30.11.20... г. ИП Утюгова А.А. недействительным, а период с 22.12.20... г. по 28.03.20... г. нахождением Терентьева Н.И. в вынужденном прогуле.

2. Признать пункты под номером 2 приказов № 15 от 30.11.20... г. и № 6 от 29.03.20... г. недействительными.

3. Обязать ответчика оплатить Терентьеву Н.И. заработную плату за простой по вине работодателя в соответствии с п. 1 ст. 157 ТК РФ в период с 22.12.20... г. по 01.04.20... г. в размере не ниже двух третей средней заработной платы работника, а именно: 41 067,70 (сорока одной тысячи шестидесяти семи) рублей 70 копеек.

4. Взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда за нарушение трудовых прав в размере 40 000 (сорока тысяч) рублей.

5. Обязать работодателя ИП Утюгова А.А. представить подлинники приказов: № 15 от 30.11.20... г., № 17 от 30.11.20... г., заявление Терентьева Н.И. о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы от 24.12.20... г., приказ № 6 от 29.03.20... г., № 7 от 31.03.20... г.

6. Взыскать с работодателя расходы на представителя в размере 8 000 (восемь тысяч) рублей.

Приложения:

1. Копия искового заявления для ответчика.
2. Копия стр. 14-15 Трудовой книжки с записью об увольнении.

" _____ " июля 20... г.

Подпись: _____

Тестовые задания по теме

- 1. Не признается индивидуальным трудовым спором спор ...**
 - между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;
 - работником и работодателем;
 - работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора;
 - работодателем и его законным представителем.
- 2. Не рассматриваются индивидуальные трудовые споры ...**
 - комиссиями по трудовым спорам;
 - нотариусами;
 - судами;
 - апелляционными судами.
- 3. Комиссии по трудовым спорам образуются ...**
 - из представителей работника, работодателя и государственного инспектора;
 - равного числа представителей работников и работодателя;
 - членов профсоюзной организации и администрации работодателя;
 - независимых арбитров.
- 4. Комиссия по трудовым спорам имеет ...**
 - свой штамп;
 - свой товарный знак;
 - своё фирменное наименование;
 - свою печать.
- 5. Не избирается из состава комиссии по трудовым спорам ...**
 - председатель;
 - заместитель председателя;
 - архивариус;
 - секретарь.

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

- трехмесячный срок;
- течение года;
- срок, не превышающий десять лет;
- пятидневный срок.

7. Комиссия по трудовым спорам **не** рассматривает индивидуальный трудовой спор в случае ...

- явки только представителя работника на заседание указанной комиссии;
- явки работника без представителя на заседание указанной комиссии;
- неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии;
- предоставления письменного заявления работника о рассмотрении без его участия.

8. Комиссия по трудовым спорам **не** имеет права ...

- вызывать свидетелей;
- приглашать специалистов;
- запрашивать у работодателя необходимые документы;
- запрашивать сведения о судимости у органов внутренних дел.

9. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику ...

- удостоверение, являющееся исполнительным документом;
- свидетельство о рассмотрении спора комиссией;
- протокол заседания комиссии по рассмотрению спора;
- исполнительный лист.

10. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем ...

- в административную комиссию;
- прокуратуру;
- суд;
- полицию.

11. По общему правилу работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение ... со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

- одного месяца;
- двух месяцев;
- трех месяцев;
- неограниченного срока.

12. Работник имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении в течение ... со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

- одного месяца;
- двух месяцев;
- трех месяцев;
- неограниченного срока.

13. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в т.ч. по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники ... от оплаты пошлин и судебных расходов.

- не освобождаются;
- частично освобождаются;
- освобождаются;
- освобождаются до момента рассмотрения судом спора.

14. Закон предусматривает следующие правовые последствия восстановления неправомерно уволенного работника:

- работнику предоставляется прежняя работа с прежними условиями труда и оплачивается все время вынужденного прогула в связи с неправомерным увольнением;
- ему выплачивается премия;
- в течение одного года после восстановления его трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе работодателя;
- работодателю выписывается штраф.

15. В случае вынесения решения о восстановлении на работе оно подлежит ...

- немедленному исполнению;
- исполнению через 1 месяц;
- исполнению по истечении 1 недели;
- исполнению в срок, предусмотренный работодателем.

16. Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора ...

- допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах;
- допускается в отдельных случаях;
- допускается при наличии в определении апелляционного суда, отменившем прежнее решение, о возможности такого взыскания;
- ни при каких случаях не допускается.

17. Примириительные процедуры – это ...

– рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примириительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже;

- процедуры по уменьшению убытков работодателя;
- медиация;
- мировое соглашение в суде.

18. Забастовка – это ...

– отказ работников от исполнения трудовых обязанностей;

– способ урегулирования индивидуальных трудовых споров;

– вид дисциплинарной ответственности;

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

19. Трудовой арбитраж представляет собой ...

- орган по рассмотрению коллективного трудового спора;
- орган по рассмотрению экономического спора;
- орган по рассмотрению споров по защите прав потребителей;
- орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

20. Порядок разрешения коллективного трудового спора осуществляется посредством рассмотрения спора ...

- примириительной комиссией с участием посредника в трудовом арбитраже;
- в суде общей юрисдикции и комиссии по трудовым спорам;
- рассмотрения спора арбитражным судом;
- в трудовом арбитраже и комиссии по трудовым спорам (КТС).

21. Решение примириительной комиссией по коллективному трудовому спору оформляется ...

- протоколом;
- договором зачета требований;
- в виде устного доведения до сведения результатов комиссии;
- записью в трудовую книжку работников.

22. Увольнение по инициативе работодателя представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, в этот период допускается ...

- только с предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа;
- только по решению суда;

- на общих основаниях;
- только с предварительного согласия Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

23. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем ...

- проведения переговоров;
- проведения всех примирительных процедур;
- выставления ультиматума;
- обращения в суд.

24. Участие работников в забастовке является ...

- принудительным;
- обязательным;
- добровольным;
- выборочным.

25. Представители работодателя ... организовывать забастовку и принимать в ней участие.

- вправе;
- обязаны;
- не вправе;
- могут.

26. Локаут – это ...

- неоспоримое требование работников, подлежащее удовлетворению во время забастовки;
- увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке;
- неразрешимая ситуация во время забастовки, являющаяся основанием для прекращения забастовки;
- взятие в заложники работниками представителя работодателя.

27. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной ...

- привлекается к административной ответственности;
- привлекается к уголовной ответственности;
- обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом;
- обязан выплатить работникам заработную плату за все время проведения незаконной забастовки.

Заключение

В данном практикуме представлены практические задания по всем темам дисциплины «Трудовое право», предусмотренные рабочей программой по специальности 40.05.02 «Правоохранительная деятельность».

Написание данного практикума преследовало своей целью не только оказать посильную помощь преподавателям в проведении практических занятий, но и привить интерес обучающимся к познавательной деятельности и выработать у них навыки правильного применения правовых норм. Задания практикума ориентированы на разрешение наиболее актуальных и часто встречающихся проблемных ситуаций, рассмотрение наиболее важных вопросов, возникающих в сфере трудового права. В настоящее время интернет-ресурсы позволяют достаточно быстро находить необходимую информацию, будь то нормативный правовой акт в актуальной редакции, материалы судебной практики или научные исследования в определенной области, однако любые теоретические знания невозможно эффективно применить на практике без заранее отработанных практических навыков. Материалы практикума также применимы и при самостоятельном изучении данной дисциплины, заинтересованность в разрешении предложенных ситуаций может оказать благотворное влияние на мотивацию к приобретению более глубоких знаний.

Список литературы

I. Основные нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 4. Ст. 445.
2. Декларация прав и свобод человека и гражданина, принятая Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1991. № 52. Ст. 1865.
3. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Рос. газ. 1995. 5 апреля. № 67.
4. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация Международной организации труда (принята в г. Женеве 18.06.1998) // Рос. газ. 1998. 16 дек. № 238.
5. Относительно принудительного или обязательного труда: Конвенция № 29 Международной организации труда (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1956. 2 июля. № 13. Ст. 279.
6. Конвенция о защите прав человека и основных свобод: заключена в Риме 4 ноября 1950 г. (с изм. и доп. от 21 сент. 1970 г., 20 дек. 1971 г., 1 янв. 1990 г., 6 ноября 1990 г., 11 мая 1994 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 2. Ст. 163.
7. О Конституционном Суде Российской Федерации: федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 13. Ст. 1447.
8. О Правительстве Российской Федерации: федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. № 2-ФКЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 51. Ст. 5712.
9. Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации: федеральный конституционный закон от 26 февраля 1997 г. № 1-ФКЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 9. Ст. 1011.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30 января 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.
11. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 28.11.2011) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 5. Ст. 410.
12. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532; 2006. № 1. Ст. 8.

13. Кодекс административного судопроизводства от 8 марта 2015 г. № 21-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2015. № 10. Ст. 1391.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
15. Уголовно-процессуальный кодекс РФ от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 52 (часть I). Ст. 4921.
16. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954.
17. О воинской обязанности и военной службе: федеральный закон РФ от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 13. Ст. 1475.
18. О занятости населения в Российской Федерации: федеральный закон от 10.04.1991 № 1032-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 17. Ст. 1915.
19. О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей: закон Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 // Ведомости СНД РФ и ВС Российской Федерации. 1993. № 9. Ст. 328.
20. О полиции: федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ. М.: Проспект, 2014. 48 с.
21. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 148.
22. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 49. Ч. 1. Ст. 7020.
23. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 48. Ст. 4563.
24. О специальной оценке условий труда: федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.
25. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
26. Об объединениях работодателей: федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 48. Ст. 4741.

27. Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы: федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 52-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 13. Ст. 1474.

28. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федеральный закон РФ от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 31. Ст. 3803.

29. Об охране труда в Алтайском крае: закон Алтайского края от 07.05.2007 № 36-ЗС // Сборник законодательства Алтайского края. 2007. № 13. Ч. 1. С. 9.

II. Материалы судебной практики

30. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

31. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2007. № 1.

32. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. № 4.

33. О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2013. № 2.

34. Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2007. № 6.

35. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2011. № 9.

36. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 г.: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.02.2014 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. № 5.

37. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2018) // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2018. № 7.

38. Апелляционное определение Ярославского областного суда от 18.10.2012 по делу № 33-5617 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

39. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.12.2016 по делу № 33-43583/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

40. Определение Верховного Суда РФ от 14.05.2010 № 1-В10-1 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

41. Постановление президиума суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 06.11.2015 по делу № 44Г-53/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».