

Е.И. Петрова

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методическое пособие для семинарских занятий, самостоятельной работы и выполнения контрольных работ специалистов и бакалавров по направлению «Социальная работа» очной и заочной форм обучения

2012

РАЗДЕЛ I. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ЦИКЛУ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

ВВЕДЕНИЕ

Методические указания по циклу семинарских занятий по курсу «Трудовое право» предназначены для практического изучения одной из важнейших дисциплин в юридическом образовании.

Методические указания составлены в соответствии с учебной программой дисциплины, соответствуют делению курса на самостоятельные разделы. К каждому семинарскому занятию предлагается перечень вопросов, необходимых для полного и всестороннего изучения темы, методические рекомендации, список нормативной и специальной литературы, а также задачи, которые помогут студентам, изучающим дисциплину, применять полученные знания к практическим ситуациям.

Цель семинарских занятий – формирование теоретических знания студентов, обучение работе с законодательством для правильной квалификации характера возникших правоотношений и нахождения соответствующих случаю правовых норм.

Занятия могут проводиться в следующих формах:

1. Обсуждение актуальных теоретических вопросов с последующим разбором самостоятельно решенных задач.
2. Решение учебных задач с упором на практическую работу с текстами законодательных и иных нормативных актов.
3. Деловые игры.
4. Теоретические семинары с подготовкой студентами докладов, с приглашением практических работников и с обязательным обсуждением поставленных проблем.

Для успешной подготовки к семинару необходимо посещать лекции, изучать нормативные акты, которые озвучиваются преподавателем на лекции, а также приводятся в конце каждой темы семинарского занятия. Кроме этого, студенты должны являться на семинар, предварительно изучив учебную и научную литературу, перечень которой прилагается к каждому семинарскому занятию. В качестве учебной литературы по всем темам дисциплины необходимо использовать учебники по трудовому праву, а именно:

- Трудовое право России: Учебник / отв. ред. Ю.П.Орловский и А.Ф.Нуртдинова. - 3-е изд. - М.: Юрид.фирма "КОНТРАКТ": "ИНФРА-М", 2010. - 648 с.;

- Трудовое право России. Прогрессивный учебник+CD. 3-е издание / под общ. ред. Е.Б.Хохлова, В.А.Сафонова. М.: Издательство "Юрайт", 2010. - 671 с.;

- Трудовое право : учебник / под ред. В. М. Лебедева . — М. : Норма : ИНФРА-М, 2011 . — 464 с.

Кроме того, при подготовке к семинарам следует использовать материалы официального интернет-портала правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, обращаться к Комментариям Трудового кодекса РФ, опубликованным в справочных правовых системах «КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс» и др.

Полезно также знакомиться с такими изданиями периодической печати, как «Государство и право», «Хозяйство и право», «Право и экономика», «Законодательство и экономика», «Трудовое право» и др.

Для успешного решения задач следует придерживаться следующей методики.

Во-первых, необходимо установить характер возникших правоотношений, затем определить круг нормативных актов, подлежащих применению. Наличие перечня необходимых нормативных актов не означает, что студент должен ограничиться этим списком. В отдельных случаях (в первую очередь, это связано с изменениями в законодательстве) следует самостоятельно определять нормативно-правовые акты, необходимые для решения задач. Во-вторых, следует определить круг материалов судебной практики; нередко, нормативные акты не содержат прямых ответов на поставленные вопросы, поэтому зачастую необходимы пояснения собственных выводов примерами из судебной практики (данную работу студент должен провести самостоятельно). В-третьих, необходимо сформулировать теоретическую основу решения предложенного дела, определить, какие позиции существуют в научной литературе по спорным вопросам.

Решение задач является одним из основных средством проверки знаний и умений, выполняется на определенном этапе изучения учебного материала.

К решению задач студенты приступают только после изучения учебника, рекомендованной литературы и нормативных актов, а также конспектов лекций. В связи с происходящими изменениями в законодательстве о труде студенты должны проявлять большую самостоятельность в изучении соответствующих нормативных актов, следить за изменением текущего законодательства.

Выступая на семинаре, следует четко формулировать ответы на поставленные вопросы, обосновать их ссылками на законодательство и судебную практику, логически правильно строить ответ.

Тема 1. Общая характеристика трудового права

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система трудового права.
4. Место трудового права в системе российского права.
5. Субъекты трудового права: работники, работодатели, профессиональные союзы, объединения работодателей.

Методические рекомендации.

Труд как явление общественной жизни универсален, применяется почти во всех сферах общественной жизни. Он может испытывать регулятивное воздействие норм гражданского права (если речь идет об оказании услуг, выполнении подрядных работ, поручения, об индивидуальном авторском творчестве), административного права (труд военнослужащих как исполнение обязанностей военной службы), уголовно-исполнительного права (труд осужденных лиц в исправительных учреждениях). Однако перечисленные виды трудовой деятельности не входят в сферу регулирования отрасли трудового права.

Самый первый и наиболее важный вопрос общей части трудового права – определение его предмета. Основываясь на анализе статьи 1 ТК РФ, необходимо уяснить, что регулирует трудовое право, иначе говоря, какая обособленная, относительно автономная область общественных отношений является предметом регулирования этой отрасли российского права.

Систему трудовых правоотношений следует рассматривать как совокупность общественных отношений, возникающих в связи с трудом работника при регулировании нормами трудового права на основании специфического метода и базирующихся на единых принципах. Важно выделить центральное правоотношение в этой системе – трудовое правоотношение и объяснить, почему оно является главным, какими признаками обладает. При этом важно внимательно проанализировать статью 15 ТК РФ.

Систему трудовых правоотношений можно классифицировать по различным основаниям (например, предшествующие трудовому правоотношению, сопутствующие ему или вытекающие из него). Трудовые и другие тесно с ними связанные правоотношения, образуя единую систему трудовых правоотношений, различаются по субъектам, содержанию, основаниям возникновения, изменения и прекращения. В связи с этим очень важно выявлять элементы трудового правоотношения. Так, объектом непосредственно трудового правоотношения, когда работник выполняет свою трудовую функцию по заданию работодателя, является процесс труда. Его субъекты – работник и работодатель, которые выступают стороной трудового договора как основания возникновения трудового правоотношения, а содержание – права и обязанности сторон трудового договора. В правоотношениях, тесно связанных с трудовыми, например, по социальному партнерству, объектом выступает процесс взаимодействия между субъектами – коллективом работников (их представителями), работодателем (его представителями) и органами государственной власти или местного самоуправления. Содержание названных правоотношений определено в главах 6-9 ТК РФ.

С общетеоретической точки зрения способность субъекта вступать в правоотношения, приобретать и реализовывать права и обязанности, нести ответственность называется правосубъектностью, которая состоит из правоспособности, дееспособности и деликтоспособности. Необходимо усвоить

специфику этих элементов применительно к субъектам трудового права. Для этого необходимо обратиться к статьям 20, 63 ТК РФ.

Права и обязанности сторон трудового правоотношения нашли закрепление в статьях 21 и 22 ТК РФ.

Усвоение положений о трудовом правоотношении невозможно без анализа оснований его возникновения. Юридические факты, влекущие за собой возникновение трудового правоотношения, называются основаниями его возникновения. В отличие от гражданских правоотношений, которые могут возникнуть из всех существующих юридических фактов (событий, правомерных и неправомерных действий), трудовые правоотношения возникают только из направленных на их установление определенных правомерных юридических актов: а) трудового договора между работником и работодателем; б) односторонних правовых актов недоговорного характера, предполагающих лишь предварительное согласие работника на занятие определенной должности в следующих случаях: назначения на должность, избрания на должность, утверждения в должности; в) сложных юридических составов – избрание по конкурсу, назначение на должность на конкурсной основе с последующим заключением трудового договора. При изучении данного вопроса нужно обратиться к статьям 16-19 ТК РФ.

Субъектами права признаются физические и юридические лица, которые на основании правовых норм могут быть участниками возникающих правоотношений – носителями определенных субъективных прав и обязанностей. Каждая отрасль права, включая трудовое, в силу специфики общественных отношений, составляющих ее предмет, имеет свой состав субъектов.

Студентам следует обратить внимание на следующее обстоятельство. Поскольку предмет трудового права составляет комплекс общественных отношений, включающий собственно трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми, состав субъектов отличается многообразием и имеет особенности в зависимости от вида регулируемых отношений.

Задачи

№ 1. Индивидуальному предпринимателю Санаеву, имеющему экономическое образование, поступило предложение организовать и вести бухгалтерский учет в ООО «Зенит». Иванов подписал трудовой договор и занял должность главного бухгалтера в указанной организации.

Какие правоотношения связывают Санаева с организацией? Дайте оценку данной ситуации.

№ 2. Копытов нанял бригаду работников для ремонта своей квартиры и подписал трудовой договор с ее бригадиром, в котором для членов бригады было установлено рабочее время, они были обязаны выполнять указания Копытова по порядку проведения ремонта, а

для членов бригады определялись трудовые функции. После того как ремонт закончился, Копытов расплатился с бригадиром, который распределил деньги между членами бригады по своему усмотрению.

Нормами какой отрасли права должны регулироваться указанные отношения?

№ 3. На основании решения Совета директоров ОАО «Красноярский металлург» провел сокращение штатов в одном из филиалов, находящимся в сельской местности. Двое уволенных работников, считая увольнение незаконным, обратились в суд к филиалу с иском о восстановлении на работе. Однако судья отказался рассматривать спор по существу, сославшись на то, что филиал не должен выступать ответчиком в гражданском процессе, поэтому необходимо обращаться с иском в суд по месту регистрации ОАО «Красноярский металлург».

Кто в данном случае выступает работодателем? Обоснуйте свое мнение со ссылкой на нормы ТК РФ.

№ 4. К прокурору района обратился пастух кооператива (бывший совхоз «Заря») Комлев с жалобой на решение правления кооператива об увольнении его за прогул. Комлев считает данное решение незаконным, поскольку ранее его никто не предупреждал о возможности увольнения. Уставом кооператива предусмотрено исключение из членов кооператива, а не увольнение. Поэтому Комлев полагает, что действующее законодательство о труде на него не распространяется.

Нормами какой отрасли права необходимо руководствоваться при оценке данной ситуации и почему?

№ 5. При заключении трудового договора в одной из иностранных компаний, осуществляющей свою деятельность в г. Норильске, Лаврову объяснили, что на него не будут распространяться нормы российского законодательства о труде, поскольку они не имеют силы при регулировании трудовых отношений в иностранной компании.

Дайте оценку такой ситуации.

Нормативные правовые и судебные акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. в ред. от 23.04.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».
2. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 г. в ред. от 06.12.2011 г. // СПС «КонсультантПлюс».
3. Гражданский кодекс РФ (часть 2) от 26.01.1996 г. в ред. от 30.11.2011 г. // СПС «КонсультантПлюс».
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. в ред. от 03.05.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. в ред. от 23.04.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».
6. О занятости населения в РФ: Закон РФ от 19.04.1991 г. в ред. от 30.11.2011 г., с изм. от 23.04.2012 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915; 2004. – № 35. – Ст. 3607; 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7039.
7. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: ФЗ РФ от 12.01.1996 г. в ред. от 28.12.2010 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148; 2004. – № 27. – Ст. 2711; 2011. – № 1. – Ст. 16.
8. О производственных кооперативах: Федеральный закон от 08.05.1996 г. в ред. от 30.11.2011 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 20. – Ст. 2321; 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7040.
9. Об объединениях работодателей: Федеральный закон от 27.11.2002 г. в ред. от 01.12.2007 г. // СЗ РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4741; Российская газета. – 2007. – 06 декабря.

Рекомендуемая литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. - М.: Проспект, 2009.
2. Бондаренко К.А. О методе договорного регулирования трудовых и иных правоотношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
3. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997.
4. Зайцева О.Б. Права и обязанности работодателя - физического лица // Законы России: опыт, анализ, практика. 2008. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
5. Корольков А.Е. Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений // Трудовое право. 2011. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
6. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // Трудовое право. 2005. № 6; СПС «КонсультантПлюс».
7. Коршунова Т.Ю. Правосубъектность работодателя // Журнал российского права. 2009. № 12; СПС «КонсультантПлюс».
8. Куренной А.М. Нельзя написать несколько кодексов - отдельно под стабильную и под кризисную экономику // Административное право. 2009. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
9. Курс российского трудового права: В 3 т. / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. Т. 1. Общая часть.
10. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007; СПС «КонсультантПлюс».

11. Лебедев С.Н. Проблемы определенности понятия труда в социально-экономическом и политико-правовом контексте // История государства и права. 2011. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
12. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009.
13. Погодина И.В. Власть от организации перешла к работнику: правовые аспекты фриланса (удаленной работы) // Трудовое право. 2010. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
14. Российский ежегодник трудового права. № 1. 2005 / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Издательство юридического факультета С.-Петерб. гос. ун-та. 2006.
15. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М., 1999.
16. Сойфер В.Г. Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений // Законодательство и экономика. 2005. № 9.
17. Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя в трудовых обязательствах // Российский юридический журнал. 2010. № 2, 3; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 2. Принципы и функции трудового права

План семинара

1. Понятие и значение принципов правового регулирования трудовых отношений.
2. Классификация принципов трудового права.
3. Содержание основных принципов трудового права.
4. Функции трудового права.

Методические рекомендации.

Принцип в переводе с латинского языка означает «основа», «первоначало». В теории трудового права под принципами понимаются исходные начала, основные положения и общая направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо отдельных ее отраслей или институтов.

При изучении данной темы необходимо усвоить то, что принципы находят свое претворение в праве через нормы. Отличие принципа от нормы права заключается в следующем: принцип не определен так же конкретно, как норма права; принципы более долговечны, они определяют содержание действующих норм, а также их развитие в будущем; они служат основой объединения норм в отрасли.

При характеристике принципов трудового права следует отметить их особенные черты: они выражают государственную волю в трудовых правоотношениях; обладают системностью, стабильностью, иерархичностью между собой; выражают подчинение норм права принципам, поскольку норма права не может противоречить принципу трудового права.

Важным вопросом является вопрос о классификации принципов трудового права.

Студентам следует внимательно ознакомиться с отраслевыми принципами, указанными в статье 2 ТК РФ, проанализировать их содержание. При этом необходимо обратиться к некоторым актам Международной организации труда (МОТ) и, прежде всего, усвоить положения Декларации МОТ от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих и правах в сфере труда».

Кроме того, необходимо акцентировать внимание на положениях статьи 10 ТК РФ, в которой воспроизведено конституционное положение о приоритете общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров над национальным законодательством. В связи с этим студентам нужно усвоить способы имплементации норм международного права в правовую систему Российской Федерации применительно к сфере правового регулирования труда.

Под функциями права (лат. function – обязанность, круг деятельности; назначение, роль) обычно понимают основные направления воздействия права, осуществляемого в ходе решения стоящих перед ним задач. Трудовое право выполняет, с одной стороны, общие функции, присущие всем отраслям права. Но, с другой стороны, эти общие функции выполняются трудовым правом особым образом, с учетом специфических средств воздействия отрасли и с учетом особенностей тех отношений, которые подпадают под регулирование данной отрасли. Речь идет о регулятивной и охранительной функциях.

Анализ закрепленных в Трудовом кодексе РФ целей и задач правового регулирования труда свидетельствует о том, что трудовое право выполняет и некоторые особенные (отраслевые) функции. К их числу обычно относят: социальную (защитную); экономическую (производственную); 3) воспитательную (идеологическую). Студентам необходимо дать характеристику названным функциям и показать, в каких нормах трудового законодательства они находят свое проявление. Например, действие экономической функции выражается в нормах права, регулирующих трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда.

Задачи

№ 1. Гражданину Рукосуеву, имевшему регистрацию по месту жительства в г. Канске, отказали в трудоустройстве в г. Красноярске в связи с отсутствием регистрации.

Рукусуев обратился в суд, ссылаясь на то, что работодателем нарушен принцип равенства прав граждан.

Раскройте содержание принципа равенства граждан в трудовом праве, укажите нормы трудового законодательства, в которых реализуется этот принцип.

№ 2. Генеральный директор ОАО «Алмаз» при приеме на работу специалиста по переводу технических текстов с английского языка Смолькина установил ему должностной оклад в размере 27 тыс. рублей. Такие же специалисты-переводчики, работающие в отделе технических переводов, имели должностной оклад 22 тыс. рублей. Среди работников отдела возникла конфликтная ситуация.

Был ли нарушен какой-либо из основных принципов трудового права генеральным директором? Обоснуйте свое мнение письменно.

№ 3. По мнению студента Пырьева, основные принципы трудового права, указанные в статье 2 ТК РФ, – это отраслевые принципы правового регулирования труда.

Прав ли студент Пырьев? К какому виду принципов можно отнести основные принципы трудового права?

№ 4. В ОАО «Авиа» действуют две профсоюзные организации, в том числе профсоюзная организация водителей, обслуживающих авиационную технику на перроне. Когда представители названной профсоюзной организации решили проверить, как соблюдается законодательство об охране труда, руководитель организации не допустил их к проверке, сославшись на то, что данный профсоюз не обладает достаточной численностью для осуществления такой проверки.

Оцените ситуацию с точки зрения принципов трудового права.

Нормативные правовые и судебные акты

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. с изм. от 25.03.2004 г. // Российская газета. – 1993. – № 237; 2004. – № 62.
2. Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. // Права человека. Основные международные документы: Сб. документов. М., 1990.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19.12.1966 г. // Права человека. Основные международные документы: Сб. документов. М.: Международные отношения, 1989.
4. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация МОТ от 18 июня 1998 г. // Российская газета. – 1998. – 16 декабря.

5. Об упразднении принудительного труда: Конвенция № 105 МОТ (принята в г. Женеве 25.06.1957 на 40-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СЗ РФ. – 2001. – № 50. – Ст. 4649; СПС «КонсультантПлюс».
6. Относительно дискриминации в области труда и занятий: Конвенция № 111 МОТ (принята в г. Женеве 25.06.1958 г. на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 448; СПС «КонсультантПлюс».
7. Конвенция о защите прав человека и основных свобод // Бюллетень международных договоров. – 2001. – № 3; СПС «КонсультантПлюс».
8. Европейская социальная хартия // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4; СПС «КонсультантПлюс».
9. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003 г. – № 12; СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. 2007. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
2. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Как соблюдаются в России международные нормы о запрете принудительного и обязательного труда // СПС КонсультантПлюс. 2011.
3. Деменева Н.А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
4. Иванов А.Б. Некоторые вопросы рассмотрения судами дел о дискриминации в трудовых отношениях // Трудовое право. 2009. N 12; СПС «КонсультантПлюс».
5. Киселев А.В. Трудовой кодекс России: согласие и диссонансы с Европейской социальной хартией // СПС КонсультантПлюс. 2011.
6. Карлов В.П. Дискриминация как феномен // Российская юстиция. 2011. № 12; СПС «КонсультантПлюс».
7. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: «Юридический центр Пресс», 2006.
8. Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2; СПС «КонсультантПлюс».

9. Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
10. Орловский Ю.П. Реализация принципов трудового права - важное условие его дальнейшего развития // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
11. Юрасов И.А. Истоки и причины дискриминации в сфере трудовых отношений // Трудовое право. 2007. № 4; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 3. Источники трудового права

План семинара

1. Понятие источников трудового права, их классификация. Единство и дифференциация законодательства о труде.
2. Виды источников трудового права, их характеристика.
3. Понятие и значение локального правового регулирования трудовых отношений. Виды локальных нормативных актов.
4. Акты судебных органов и их роль в регулировании трудовых отношений.
5. Международно-правовые акты как источники трудового права России.

Методические рекомендации

При изучении данной теме следует обратить внимание на то, что понятие «источник права» рассматривается правовой наукой в различных аспектах. Принято различать материальные и формальные источники права. Для науки трудового права в настоящее время характерна позиция, согласно которой материальным источником трудового права является воля государства, создающая нормы этой отрасли права и формулирующая нормы в соответствующих нормативных правовых актах.

Источники трудового права России образуют сложную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные акты. Правотворческая деятельность в сфере труда осуществляется целым рядом государственных органов, с привлечением к этой деятельности профсоюзов. Поэтому студентам надо знать примеры различных видов источников трудового права и уметь дать им общую характеристику.

В соответствии с ч.4 ст. 15 Конституции РФ и ст.10 ТК РФ действует приоритет норм международно-правового регулирования труда перед трудовым законодательством России. Конституция РФ относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов (п.1 ст.72). В связи с этим студентам необходимо проанализировать статью 10 ТК РФ, которая воспроизвела вышеуказанный конституционный принцип.

Следует также обратить внимание на статью 6 ТК РФ, где предусмотрено разграничение полномочий между федеральными органами государствен-

ной власти и органами государственной власти субъектов РФ. В случае противоречия законов и иных нормативных актов субъектов РФ федеральному закону действует федеральный закон.

Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу с 1 февраля 2002 года, установил «субординацию» источников трудового права в статье 5 «трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права». Классификацию источников трудового права принято проводить по двум основаниям: юридической силе; сфере их действия. Общеизвестной особенностью системы источников трудового права является их дифференциация на общие и специальные. Учитывая это, студенты должны знать критерии (основания, факторы) дифференциации, сложившиеся в трудовом законодательстве и науке трудового права. Нужно обратить внимание, что дифференциация правового регулирования нашла выражение в части 4 раздела XII РФ, где закреплены особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Для правильного применения нормативных актов о труде следует знать правила, согласно которым определяется их действие по кругу лиц, во времени и в пространстве.

При изучении данной темы студентам также необходимо усвоить виды локальных нормативных актов организации, уметь дать им характеристику, приобрести некоторые навыки их составления.

Задачи

№ 1. Приведите в качестве примера не менее двух нормативных правовых актов и соглашений, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Распределите данные акты по юридической силе, сфере действия и кругу лиц.

Какие вопросы в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений Трудовой кодекс относит к предмету ведения субъектов Российской Федерации?

№ 2. Подберите примеры действующих в настоящее время нормативных правовых актов бывшего Союза ССР, назовите правила их применения при регулировании трудовых отношений на территории России.

№ 3. При обсуждении устава ОАО «Искра» на собрании учредителей возникает вопрос о том, как разграничить права наемных работников и учредителей на получение доли прибыли общества. Одни участники собрания требовали включить в устав пункт, предоставляющий равное право на получение доли прибыли, другие предлагали предоставить такое право только учредителям при наличии с их стороны вклада в имущество предприятия.

Какими нормативными актами следует руководствоваться при решении этого вопроса?

№ 4. Начальник станции технического обслуживания автомобилей отказал механику Ершову в приеме на работу на том основании, что он плохо знает местный язык и поэтому не может должным образом обслуживать клиентов. Ершов обратился с жалобой в прокуратуру.

Укажите нормативный акт, с помощью которого может быть разрешен спор.

№ 5. Совместным решением работодателя и представительного органа работников на предприятии были утверждены следующие документы: график сменности; правила внутреннего трудового распорядка; положение о премировании; смета расходования средств на мероприятия по охране труда.

Какие из названных документов являются источниками трудового права, к каким видам источников они относятся? Дайте их общую характеристику.

Нормативные правовые и судебные акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. в ред. от 23.04.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».
2. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 г. в ред. от 06.12.2011 г. // СПС «КонсультантПлюс».
3. Гражданский кодекс РФ (часть 2) от 26.01.1996 г. в ред. от 30.11.2011 г. // СПС «КонсультантПлюс».
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. в ред. от 03.05.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. в ред. от 23.04.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».
6. О занятости населения в РФ: Закон РФ от 19.04.1991 г. в ред. от 30.11.2011 г., с изм. от 23.04.2012 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915; 2004. – № 35. – Ст. 3607; 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7039.
7. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: ФЗ РФ от 12.01.1996 г. в ред. от 28.12.2010 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148; 2004. – № 27. – Ст. 2711; 2011. – № 1. – Ст. 16.
8. О производственных кооперативах: Федеральный закон от 08.05.1996 г. в ред. от 30.11.2011 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 20. – Ст. 2321; 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7040.
9. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 г. в ред. от 06.12.2011 г. // СЗ РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032; 2011. – № 50. – Ст. 7352.
10. О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми Климатическими условиями: Закон Красноярского края от 3 декабря 2004 г. в ред. от 10.11.2011 г. // Красноярский рабочий. – 2004. – № 195; СПС «КонсультантПлюс».

11. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 - 2013 годы (заключено 29.12.2010 г., протокол № 11 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) // Российская газета. – 2011. – № 1; СПС «КонсультантПлюс».
12. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 - 2014 годы (утв. Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 22.02.2012 г. № СОГ-3/12) // СПС «КонсультантПлюс».
13. Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на 2011 - 2013 годы (Подписано в г. Красноярске 08.02.2011 г.) // СПС «КонсультантПлюс».
14. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003 г. – № 12.
15. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 в ред. от 28.09.2010 г. // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Белинин А.А. Локальное правовое регулирование труда // Трудовое право. 2010. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
2. Бочарникова М.А. О разграничении полномочий между федеральными и региональными органами государственной власти в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2011. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
3. Бугров Л.Ю. К дискуссии о трудовом договоре как источнике права // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
4. Драчук М.А. О юридической природе и пределах управленческих решений работодателя // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2010. С. 107 – 124; СПС «КонсультантПлюс».
5. Ершова Е.А. "Правовые позиции" Конституционного Суда Российской Федерации - источник трудового права в России? // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Издательский дом С.-Петерб. гос. ун-та; Издательство юридического факультета С.-Петерб. гос. ун-та, 2007; СПС «КонсультантПлюс».

6. Ершова Е.А. Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права // Трудовое право. 2009. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
7. Куренной А.М. Трудовой Кодекс РФ: преемственность и новизна // Законодательство. 2002. № 2.
8. Нуртдинова А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. № 10; СПС «КонсультантПлюс».
9. Попондопуло В.Ф. Проблемы единства и дифференциации российского права и законодательства // Российский юридический журнал. 2011. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
10. Шаповал Е.А. Система трудового права и система источников трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
11. Шведов А.Л. Система источников трудового права России: основные проблемы функционирования и тенденции развития // СПС «КонсультантПлюс». 2008.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

План семинара

1. Понятие, цели, субъекты социального партнерства.
2. Уровни социального партнерства.
3. Формы социального партнерства.
4. Участие работников в управлении организацией.

Методические рекомендации

При подготовке к семинарскому занятию по данной теме следует, в первую очередь, ознакомиться с соответствующими нормами ТК РФ, а также с положениями Законов: «О профсоюзах, их правах и гарантиях их деятельности», «Об объединениях работодателей», нормативных актах о трехсторонних комиссиях на уровне субъектов федерации и муниципальных образований в соответствии со списком рекомендованной литературы.

На основе анализа соответствующего материала следует установить роль профсоюзов в современных трудовых отношениях. Для этого нужно выделить их функции: представительскую и защитную и показать, каким образом данные функции реализуются в трудовом законодательстве. Буквально следует сделать следующее: рассмотреть, в каких случаях законодатель предусматривает обязательное (или желательное) участие профсоюзов в трудовых отношениях и каков характер этого участия. Нужно быть готовым к обсуждению конкретных случаев участия профсоюзов в трудовых отношениях с указанием конкретных статей ТК РФ и иных нормативных актов на семинарском занятии. По итогам такого анализа желательно сделать вывод о современном положении профсоюзной организации, сравнить с недавним

прошлым (хотя бы даже с регулированием положения профсоюзов КЗоТом РФ), подумать над будущим профсоюзного движения.

Необходимо выделить виды профсоюзов по уровню их создания, показать их иерархию. Следует также найти ответ на вопрос о том, кто именно (какой профсоюз) представляет интересы работников на уровне организации; кто будет представлять интересы работников в случае, если в организации создано несколько профсоюзов. Изучив указанные вопросы следует решить предложенные ситуации (задачи) с целью обсуждения их на семинарском занятии.

Далее следует обратить внимание на правовой статус объединения работодателей. Указать цели деятельности подобных объединений, порядок их создания, характер участия в трудовых отношениях. Быть готовым к обсуждению данного вопроса на семинарском занятии с указанием конкретных статей соответствующих нормативных актов. Желательно собрать материал, путем анализа информационных ресурсов сети Интернет, о деятельности подобных объединений на уровне Красноярского края.

Кроме того, при подготовке следует изучить правовое положение трехсторонних комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: их виды, порядок создания, субъектов-участников, характер деятельности. Здесь следует рассмотреть нормативные положения (в соответствии со списком рекомендованной литературы) о Российской трехсторонней комиссии, трехсторонней комиссии Красноярского края и г. Красноярска, сравнить правовой статус данных органов.

Задачи

№ 1. На предприятии действуют две профсоюзные организации, входящие в разные профобъединения. Какова процедура заключения коллективного договора при таких условиях?

Как быть, если на предприятии создан независимый профсоюз, не входящий в профобъединения, который настаивает на заключении с ним отдельного коллективного договора?

№ 2. Генеральный директор авиакомпании получил письменное уведомление от комиссии по ведению переговоров и заключению коллективного договора, созданной трудовым коллективом службы движения, о выделении представителей администрации для разработки коллективного договора. Через 10 дней генеральный директор сообщил, что готов участвовать в переговорах лично, но только с профсоюзным комитетом авиакомпании.

Соответствует ли заявление генерального директора законодательству о порядке заключения коллективного договора?

№ 3. Территориальный комитет профсоюзов работников автомобильного транспорта принял решение, в соответствии с которым ввиду малочисленности первичных профсоюзных организаций коллективные договоры с работода-

лями – автотранспортными организациями – должна заключать специальная комиссия территориального комитета профсоюзов.

Дайте юридическую оценку действиям профсоюзов.

№ 4. Найдите примеры норм трудового кодекса РФ, обязывающих работодателя принимать решения: а) с учетом мнения представительного органа работников; б) с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Проанализируйте содержание данных норм.

Нормативные правовые и судебные акты

1. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: ФЗ РФ от 12.01.1996 г. в ред. от 29.06.2004 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148; 2004. – № 27. – Ст. 2711.
2. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: ФЗ РФ от 01.05.1999 г. // СЗ РФ. – 1999. – № 18. – Ст. 2218.
3. Об объединениях работодателей: ФЗ РФ от 27.11.2002 г. // СЗ РФ. – 2002. – № 48. Ст. 4741.
4. О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Постановление Правительства РФ от 05.11.1999 г. в ред. от 22.06.2004 г. // СЗ РФ. – 1999. – № 46. – Ст. 5572; 2004. – № 26. – Ст. 2673.
5. О социальном партнерстве: Закон Красноярского края от 31.03.2011 г. // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. – 2011. – № 14(455).
6. Об утверждении положения о краевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Указ Губернатора Красноярского края от 20.04.2005 г. в ред. от 23.11.2007 г. № 34-уг // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. – 2005. – № 19; 2007. – № 67.

Рекомендуемая литература

1. Васильев В.А. Ответственность представителя перед представляемым субъектом: трудовой аспект // Трудовое право. 2010. N 1; СПС «КонсультантПлюс».
2. Захаров К.В. О правовой регламентации деятельности трехсторонних комиссий в России // Трудовое право. 2010. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
3. Зыкина Т.А. Коллективные права работников и проблемы их реализации в современных условиях // Известия вузов. Правоведение. 2010. № 2; СПС «КонсультантПлюс».

4. Иванов А.Б. Отдельные вопросы материально-технического обеспечения деятельности представителей работников работодателями // Трудовое право. 2011. № 7; СПС «КонсультантПлюс»
5. Избиенова Т.К. вопросу об ответственности представителей работодателей в трудовых правоотношениях // Трудовое право. 2009. № 9; СПС «КонсультантПлюс».
6. Коршунова Т.Ю. О концепции Федерального закона «Об участии работников в управлении организацией» // Трудовое право. 2004. № 12.
7. Куренной А.М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации // СПС КонсультантПлюс. 2010.
8. Молотников А.Е. Участие трудовых коллективов в корпоративном управлении: российский и иностранный опыт // Предпринимательское право. 2010; СПС «КонсультантПлюс».
9. Петров А.Я. Кадровая политика и система социального партнерства в условиях глобального финансово-экономического кризиса // Трудовое право. 2009. № 8; СПС «КонсультантПлюс».
10. Романовская О.В. Правосубъектность объединений работодателей в Российской Федерации // Административное право. 2009. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
11. Сенников Н.М. О решении Европейского суда по правам человека по делу калининградских докеров // Международное публичное и частное право. 2011. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
12. Социальное партнерство: учебное пособие / С. П. Басалаева, А. Ю. Кухаренко, Е.И. Петрова, Н.А. Маргацкая. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2010.

Тема 5. Акты социального партнерства

План семинара

1. Понятие и виды соглашений.
2. Содержание соглашений.
3. Понятие коллективного договора, его стороны.
4. Содержание коллективного договора.
5. Действие коллективных договоров и соглашений.
6. Ответственность за правонарушения в коллективно-договорном процессе.

Методические рекомендации

При подготовке к данной теме следует изучить соответствующие нормы ТК РФ о коллективных договорах и соглашениях. На основе данного анализа осуществить сравнение правового регулирования коллективных договоров и соглашений по всем указанным в плане семинарского занятия вопросам. Можно составить сравнительную таблицу в виде презентации для представления и обсуждения ее на семинарском занятии. Желательно осуществить ретроспективный анализ правового регулирования

коллективных договоров и соглашений на основе ранее действовавшего Закона «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г.), сравнить это регулирование с соответствующими положениями ТК РФ.

Немаловажное значение имеет уяснение положений, связанных с содержанием соглашений и коллективных договоров.

Следует обратить внимание на то обстоятельство, что в ТК РФ не прописана процедура заключения коллективного договора (ст. 36 и 37). В связи с этим важно усвоить положения ст. 42 ТК РФ, в соответствии с которыми порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии, место проведения и повестка дня переговоров определяется сторонами и оформляется приказом по организации и решением представителей работников.

При изучении данной темы важно понять, что происходит с коллективным договором в случае изменения наименования организации, ликвидации, расторжения трудового договора с руководителем организации, а также при, ликвидации, реорганизации и при смене формы собственности организации.

Рассматривая вопрос об ответственности за правонарушения в коллективно-договорном процессе следует выделить все возможные виды ответственности: административную, дисциплинарную, материальную, сделать вывод об ответственности каждой из сторон социального партнерства. Изучая административную ответственность, необходимо обратиться к соответствующим положениям КоАП РФ. Нужно быть готовым к рассмотрению на семинарском занятии конкретных составов административных правонарушений в коллективно-договорном процессе.

Кроме того, необходимо проанализировать содержание конкретного соглашения. Можно обратиться к одному из рекомендованных в списке литературы соглашений или выбрать любое другое в материалах правовых справочно-информационных систем по усмотрению студента. Следует быть готовым к обсуждению на семинарском занятии положений конкретных соглашений.

Задачи

№ 1. Для решения проблем задержки выплаты заработной платы и погашения возникшей в этой связи задолженности между профсоюзным комитетом и работодателем ОАО «Стройдом» было подписано соглашение, в соответствии с которым работодатель обязывался по установленному графику погасить задолженность по заработной плате, а работники принимали на себя обязательство не организовывать в период погашения долга акции протеста (забастовки, пикетирования, собрания и т.д.), а также не требовать повышения заработной платы.

Правомерно ли заключение такого соглашения? Каковы правовые последствия невыполнения одной из сторон своих обязательств?

№ 2. Объединение профсоюзов «СОЦПРОФ» обратилось в суд с иском к Министерству труда и социальной защиты РФ об обязывании проведения коллективных переговоров для заключения трехстороннего соглашения.

Какое решение должен принять суд? Повлияет ли на решение, если соответствующее требование будет предъявлено к иному министерству, уполномоченному представлять работодателей отрасли?

№ 3. В коллективном договоре одного из государственных предприятий были установлены дополнительные по сравнению с законодательством выплаты работникам в связи с увольнением по сокращению численности их штатов. Комитет по управлению государственным имуществом, посчитав, что предприятие не имеет права расходовать финансовые средства без согласования с ним, обратился в профсоюзный комитет, подписавший договор, с требованием внести в него необходимые изменения, что и было сделано. Однако работники, уволенные до внесения изменений в коллективный договор, обратились в суд с иском о выплате сумм, предусмотренных договором.

Какое решение должен принять суд?

№ 4. Руководитель Федерального агентства по промышленности обратился к Министру здравоохранения и социального развития с просьбой об обращении к работодателям авиационной промышленности с предложением о присоединении к Федеральному тарифному соглашению по авиационной промышленности на 2008 - 2010 годы, заключенному между Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности и Федеральным агентством по промышленности.

Каким образом должно поступить Министерство? Могут ли некоторые работодатели авиационной промышленности отказаться от присоединения к Федеральному отраслевому соглашению? Что нужно для этого сделать?

Нормативные правовые и судебные акты

1. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: ФЗ РФ от 12.01.1996 г. в ред. от 28.12.2010 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148; 2004. – № 27. – Ст. 2711; 2011. – № 1. – Ст. 16.
2. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: ФЗ РФ от 01.05.1999 г. // СЗ РФ. – 1999. – № 18. – Ст. 2218.
3. Об объединениях работодателей: ФЗ РФ от 27.11.2002 г. // СЗ РФ. – 2002. – № 48. Ст. 4741.

4. О социальном партнерстве: Закон Красноярского края от 31.03.2011 г. // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. – 2011. – № 14(455).
5. Об утверждении Положения о порядке уведомительной регистрации и контроля за выполнением коллективных договоров, заключаемых в городе Красноярске: Постановление администрации г. Красноярска от 21.12.2005 г. в ред. от 20.11.2009 г. // Городские новости. – 2005. – № 145; СПС «КонсультантПлюс».
6. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 - 2013 годы (заключено 29.12.2010 г., протокол № 11 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) // Российская газета. – 2011. – № 1; СПС «КонсультантПлюс».
7. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на 2010 - 2012 годы // СПС «КонсультантПлюс».
8. Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2011 - 2013 годы // СПС «Консультант-плюс».
9. Отраслевое соглашение между профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2011 - 2013 годы // СПС «Консультант-плюс».
10. Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на 2011 - 2013 годы // СПС «КонсультантПлюс».
11. Соглашение между администрацией города Красноярска и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2011 - 2013 годы // СПС «КонсультантПлюс».
12. О коллективных договорах и соглашениях: Закон РФ от 11.03.1992 г. в ред. от 29.06.2004 г. // Российская газета. 1992. № 48; 2004. № 138. *утратил силу*

Рекомендуемая литература

1. Куренной А.М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации // СПС КонсультантПлюс. 2010.
2. Миронов В.К. Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
3. Парягина О.А. Коллизии в правовом регулировании административной ответственности сторон социального партнерства // Административное право. 2009. № 3; СПС «КонсультантПлюс».

4. Парягина О.А. Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда // Журнал российского права. 2009. № 10; СПС «КонсультантПлюс».
5. Сафонов В.А. Гарантии трудовых прав лиц, осуществляющих профсоюзную деятельность // Трудовое право. 2009. № 10. С. 47 – 56; СПС «КонсультантПлюс»
6. Свечкаренко В.А., Сирик Е.Ю., Черкасова Э.В. К вопросу об ответственности работодателя за нарушения законодательства о труде // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс»
7. Социальное партнерство: учебное пособие / С. П. Басалаева, А. Ю. Кухаренко, Е.И. Петрова, Н.А. Маргацкая. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2010.

Тема 6. Правовое регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства

План семинара

1. Понятие занятости и трудоустройства, их виды.
2. Государственная политика в области занятости населения. Законодательство о занятости населения.
3. Правовая организация трудоустройства. Органы по трудоустройству и содействию занятости. Государственная служба по труду и занятости населения, ее права и обязанности.
4. Правовой статус безработных.
5. Социальная поддержка граждан в сфере занятости.
6. Особенности привлечения к труду иностранных работников.

Методические рекомендации

При самостоятельной работе и подготовке к семинарскому занятию по данной теме следует иметь в виду, что отношения в сфере занятости и трудоустройства регулируются целым комплексом нормативных актов: международными документами, Конституцией РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, актами социального партнерства, локальными нормативными актами.

Особую роль играют такие международные акты, как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Декларация прав и свобод человека и гражданина, предусматривающие полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Ряд международных трудовых норм по вопросам занятости содержатся в следующих актах МОТ:

- Конвенция № 88 (1948 г.) об организации службы занятости;
- Конвенция № 142 (1975 г.) о развитии людских ресурсов;
- Конвенция № 158 (1982 г.) о прекращении трудовых отношений;

- Конвенция МОТ № 168 (1988 г.) о содействии занятости и защите от безработицы;

- Конвенция № 173 (1992 г.) о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия.

Акты МОТ свидетельствуют о том, что названная международная организация расценивает политику в сфере занятости в качестве важнейшего направления государственной политики.

Трудовой кодекс РФ также регулирует некоторые положения в сфере занятости и трудоустройства: в нем зафиксированы правила заключения трудового договора и основания его прекращения, а также отражены гарантии и компенсации, связанные с прекращением трудовых отношений.

Важнейшим источником регулирования занятости населения является Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации от 14 апреля 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями, в результате которых правила правового регулирования отношений в сфере занятости становятся более жесткими. На это необходимо обратить внимание.

В Законе о занятости указаны основные направления государственной политики в сфере занятости, основные полномочия государственной службы занятости, установлены основные права и обязанности безработного гражданина, ответственность, определены меры социальной защиты безработных.

При изучении вопросов темы следует обратить внимание на законы и иные нормативные правовые акты Красноярского края, муниципальных образований на его территории, посвященные вопросам правового регулирования квотирования рабочих мест, организации общественных работ и др.

Необходимо также ознакомиться с актами социального партнерства (соглашениями, коллективными договорами), в которых могут содержаться условия о предоставлении высвобождаемым работникам дополнительных льгот и гарантий.

Задачи

№ 1. Студент 4-го курса очной формы обучения Курилов обращался в различные организации в целях поиска работы по специальности, но везде получал отказ. Тогда он обратился в городской Центр занятости населения с просьбой подыскать ему подходящую работу, либо признать безработным.

Какое решение должен принять Центр занятости? Какие категории граждан могут быть признаны безработными?

№ 2. Житель г. Красноярска Абрамов заключил срочный договор со строительной организацией в г. Сочи, где получил временную регистрацию по месту проживания. После истечения срока трудового договора он обратился в Цент занятости населения г. Сочи с вопросом о регистрации в качестве безработного. Цент занятости отказал ему в регистрации.

Оцените правомерность действий Центра занятости.

№ 3. После ликвидации организации гражданка Бекарова в течение года занималась предпринимательской деятельностью в сфере торговли. Со временем прибыль упала, и Бекарова решила прекратить торговлю. Она обратилась в орган службы занятости с целью поиска работы и предоставила все необходимые документы, в том числе справку о своем доходе за прошедший год для назначения пособия по безработице.

Может ли Бекарова быть зарегистрирована в качестве безработной? Как в данном случае будет определяться размер пособия по безработице?

№ 4. Сураева обратилась в городской центр занятости с целью поиска работы. При беседе с ней выяснилось, что она не имеет профессиональной подготовки и ищет работу впервые. Сураевой предложили направление на общественные работы, но она от него отказалась в связи с тем, что эта работа временного характера. Затем Сураевой была предложена работа в качестве санитарки в одной из городских больниц. Сураева отказалась от нее из-за низкой заработной платы.

Можно ли считать предложенную Сураевой работу подходящей? Может ли Сураева рассчитывать на признание безработной и получение пособия по безработице?

№ 5. ООО «Грот» в лице директора заключило с гражданином Республики Азербайджан трудовой договор, согласно которому на работника была возложена трудовая функция по засыпке траншеи ливневой канализации. На следующий день работник не вышел на работу.

После проведения проверки соблюдения миграционного законодательства УФМС по Красноярскому краю было вынесено постановление по делу об административном правонарушении, в соответствии с которым директора организации привлекли к административной ответственности по ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ и подвергли штрафу в размере 35000 рублей. В качестве основания привлечения к административной ответственности было указано неуведомление органов власти о заключении с иностранным гражданином трудового договора. Обязанность такого уведомления предусмотрена п. 4 ч.8 ст. 18 ФЗ РФ от 25.07.2002 «О правовом положении иностранных граждан в РФ».

Назовите установленные российским законодательством особенности привлечения к труду иностранных граждан. Оцените законность вынесенного постановления.

Нормативные правовые и судебные акты

1. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 г. в ред. от 30.11.2011 г. с изм. от 23.04.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».

2. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 г. в ред. от 06.12.2011 г. // СЗ РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032; 2011. – № 50. – Ст. 7352.
3. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации: Федеральный закон от 18.07.2006 г. в ред. от 06.12.2011 г. // СЗ РФ. – 2006. – № 30. – Ст. 3285; 2011. – № 50. – Ст. 7342.
4. Об утверждении Положения об организации общественных работ: Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 г. в ред. от 11.01.2007 г. // СЗ РФ. – 1997. – № 29. – Ст. 3533; 2007. – № 3. – Ст. 450.
5. Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу: Постановление Правительства РФ от 11.10.2002 г. в ред. от 04.02.2011 г. // СЗ РФ. – 2002. – № 41. – Ст. 3996; 2011. – № 7. – Ст. 977.
6. Об установлении на 2012 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 22.12.2011 г. // СЗ РФ. – 2012. – № 1. – Ст. 131.
7. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2012 год: Постановление Правительства РФ от 03.11.2011 г. // СЗ РФ. – 2011. – № 46. – Ст. 6511.
8. О квотировании рабочих мест для инвалидов в организациях края: Закон Красноярского края от 29 января 2004 г. в ред. от 05.06.2008 г. в ред. от // Красноярский рабочий. – 2004. – № 27; Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. – 2008. – № 30 (251).
9. О содействии занятости населения в Красноярском крае: Закон Красноярского края от 01.12.2011 г. // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. – 2011. – № 68 (509).
10. Об организации общественных работ в 2012 году: Постановление Администрации г. Ачинска Красноярского края от 13.01.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».
11. По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Е.Н. Эрлих: Постановление Конституционного Суда РФ от 23.04.2012 г. № 10-П // СЗ РФ. – 2012. – № 19. – Ст. 2519.
12. Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим Постановления Правительства РФ от 03.11.2011 г. № 888 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2012 год»: Решение Верховного Суда РФ от 21.02.2012 г. № АКПИ12-47 // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве. Пермь, 1992.
2. Зайцева О.Б. Гражданство как основание для субъектной дифференциации правового регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
3. Серегина Л.В. Социальные гарантии в сфере занятости населения: понятие, признаки и классификация // Журнал российского права. 2011. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
4. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование: научно-практическое пособие. М. 2006.
5. Скачкова Г.С. Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
6. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя. М.: Дашков и К, 2009; СПС «КонсультантПлюс».
7. Парягина О.А. Содействие занятости женщин с семейными обязанностями // Трудовое право. 2008. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
8. Хныкин Г.В. Некоторые аспекты правового статуса трудового мигранта // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
9. Щур-Труханович Л.В. Об отношении иностранных граждан и лиц без гражданства к муниципальной и гражданской службе и отдельным видам деятельности // подготовлено для СПС «КонсультантПлюс» (2008 г.).

Тема 7. Трудовой договор: понятие, содержание, виды, заключение

План семинара

1. Свобода труда и трудовой договор. Понятие трудового договора и его правовое значение. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений.
2. Стороны трудового договора – работник и работодатель. Основания возникновения трудовой правосубъектности работника и работодателя.
3. Содержание трудового договора.
4. Виды трудовых договоров.
5. Форма трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу.

Методические рекомендации

При подготовке к семинарскому занятию по данной теме следует обратить внимание на признаки трудового договора, позволяющие произвести отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Важно изучить особенности трудового договора не только с работодателем – юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем, но и с работодателем – физическим лицом. Для освоения этих вопросов нужно решить

предложенные ситуации (задачи № 1, № 2) для последующего рассмотрения их на семинаре.

Следует также установить критерии возникновения специальной правосубъектности работника. В частности, указать в каких случаях необходимо определенное состояние здоровья и, как следствие, прохождение предварительного медицинского осмотра, в каких случаях при приеме на работу требуется определенное образование, в каких – гражданство РФ. Эти знания нужно «подкрепить» ссылками на нормативные акты.

Необходимо также проанализировать нормы законов о различных видах юридических лиц (Закон об АО, об ООО, о производственных кооперативах и других в соответствии со списком рекомендованных нормативных актов), установить особенности статуса работодателя в зависимости от организационно-правовой формы.

Нужно обратиться к анализу главы 48 ТК РФ на предмет установления особенностей статуса работодателей – физических лиц. Для выполнения данной работы студентам группы можно разделиться на небольшие подгруппы, каждая из которых анализирует статус работодателя по одной или двум организационно-правовым формам юридических лиц. На семинарском занятии организуется обсуждение данного вопроса.

Следует обратить внимание на отдельные условия трудового договора, в частности, на трудовую функцию и место работы. Следует соотнести понятия «рабочее место» и «место работы», определить их правовое значение. Для рассмотрения понятия «трудовой функции» следует обратиться к тарифно-квалификационным справочникам.

Задачи

№ 1. Белова работает домохозяйкой у Орлова. Она приходит каждый день (с 10 до 13 часов), готовит еду, осуществляет уборку квартиры. Кроме того, в ее обязанности входит периодически отдавать (и потом забирать) вещи в химчистку. За это ей установлено вознаграждение в размере 5 тыс. рублей в неделю. Определите правовой характер отношений: трудовой или гражданско-правовой. Обоснуйте ответ.

№ 2. Компания «Мастер-тим» пригласила на работу мерчендайзеров, в обязанности которых входит расстановка товара на стойках (витринах) компании в супермаркетах, их оформление и контроль за их наполнением; а также рекламных агентов для представления новой продукции компании в торговых точках в течение 3-х месяцев. Режим работы мерчендайзеров свободный, заработная плата установлена 6 тыс. рублей ежемесячно. Рекламные агенты должны работать в будние дни с 16 до 21 часа, в выходные с 12 до 21 часа, заработная плата установлена 2 тыс. рублей в неделю. Компания оставляет за собой право контроля деятельности обеих категорий работников путем осуществления проверок торговых точек. С работниками были заключе-

ны договоры подряда. Правомерно ли это? Обоснуйте ответ. Возможны ли здесь какие-либо варианты?

№ 3. Миронова была принята на работу воспитателем профтехучилища на неопределенный срок. На основании приказа Министерства образования и науки РФ профтехучилище было реорганизовано в ГОУ «Специальный профессиональный лицей». После реорганизации Миронова в порядке перевода была принята на работу в реорганизованное учреждение воспитателем, и с ней был заключен срочный трудовой договор сроком на один год. По истечении этого срока она была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с окончанием срока трудового договора.

Прав ли работодатель, заключив с Мироновой срочный трудовой договор? Обоснуйте свое мнение нормами действующего законодательства о труде.

№ 4. Филиппов, врач-фтизиатр, решил устроиться на работу в туберкулезный диспансер. Специалист отдела кадров, узнав из беседы, что Филиппов в прошлом перенес заболевание туберкулезом, сообщил ему об отказе в приеме на работу по состоянию здоровья, сославшись при этом на норму областного Закона об охране труда.

Филиппов посчитал отказ в приеме на работу необоснованным и решил обратиться в суд. Оцените перспективы судебного разбирательства, используя положения законодательства, регулирующего прием на работу.

№ 5. После освобождения из мест лишения свободы Сурачев обратился в ОАО «Автоприцеп» с просьбой принять его на работу в качестве грузчика. В отделе кадров он попросил завести ему новую трудовую книжку, поскольку старая была им утеряна.

Какими нормативными правовыми актами регулируется подобная ситуация? Как должны поступить работники отдела кадров?

Нормативные правовые и судебные акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. в ред. от 23.04.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».
2. Об образовании: Закон РФ от 10.07.1992 г. в ред. от 01.04.2012 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 150; 2012. – № 14. – Ст. 1551.
3. О производственных кооперативах: Федеральный закон от 08.05.1996 г. в ред. от 30.11.2011 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 20. – Ст. 2321; 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7040.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 г. в ред. от 21.11.2011 г., с изм. от 06.12.2011 г. // СЗ РФ. – 2004. – №31. – Ст. 215; 2011. – № 48. – Ст. 6730.

5. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 г. в ред. от 21.11.2011 г. // СЗ РФ. – 2008. – № 52 (ч. 1). Ст. 6228; 2011. – № 48. – Ст. 6730.
6. О наркотических средствах и психотропных веществах: Федеральный закон от 08.01.1998 г. в ред. от 14.06.2011 г. // СЗ РФ. – 1998. – № 2. – Ст. 219; 2011. – № 25. – Ст. 3532.
7. Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией: Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 г. // СЗ РФ. – 2011. – № 21. – Ст. 2979.
8. Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае: Закон Красноярского края от 24.04.2008 г. в ред. от 21.04.2011 г. // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. – 2008. – № 23(244); 2011. – № 21(462).
9. Об отказе в удовлетворении жалобы о признании незаконными пунктов 8; 12.7.3; 14.3 и 18.2 "Положения о порядке проведения обязательных предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте", утвержденного Приказом МПС РФ от 29.03.1999 г. № 6Ц: Решение Верховного Суда РФ от 22.02.2000 г. № ГКПИ00-82 // СПС «КонсультантПлюс».
10. Об оставлении без изменения решения Брянского областного суда от 05.09.2007 г., которым отказано в удовлетворении заявления о признании недействующей в части 1 ст. 7 Закона Брянской области "Об охране труда в Брянской области" от 15.12.1997 № 34-3: Определение Верховного Суда РФ от 14.11.2007 г. № 83-Г07-7 // СПС «КонсультантПлюс».
11. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. в ред. от 28.09.2010 г. // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Азаров Г.П. Договоры, контракты о труде // СПС КонсультантПлюс. 2009.
2. Анисимов А.Л. Правовой статус работника в трудовых отношениях и требования к его деловым качествам // Трудовое право. 2007. № 12; СПС «КонсультантПлюс».
3. Басалаева С.П. К вопросу о правовой природе трудового договора / Ученые записки Юридического института КГУ: По итогам научно-практической конференции, посвященной памяти профессора В.П. Шахматова / Отв. Ред. Т.В. Сахнова; Красноярск, 2001.
4. Бондарева Э.С. Проблемы квотирования рабочих мест для инвалидов // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Издательский дом С.-Петерб. гос. ун-та; Издательство юридического факультета С.-Петерб. гос. ун-та, 2007; СПС «КонсультантПлюс».

5. Бугров Л.Ю. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора // Российский ежегодник трудового права. 2008. N 4 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2008; СПС «КонсультантПлюс».
6. Васильев В.А. Представительство несовершеннолетних работников // Трудовое право. 2009. № 10.
7. Глебов В.Г. Ученический договор: Монография. М.: Юрист, 2006; СПС «КонсультантПлюс».
8. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др.; под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010; СПС «КонсультантПлюс».
9. Иванов А.Б. О сохранении льгот, гарантий и компенсаций руководителям организаций при заключении трудовых договоров с собственником имущества // Право и экономика. 2009. N 12; СПС «КонсультантПлюс».
10. Иванова Т.С. Письменная форма трудового договора: фиксация факта возникновения трудовых отношений. Проблемы и комментарии // Трудовое право. 2009. № 10. С. 61 - 75.
11. Избиенова Т.А., Целищев А.А. Эволюция "надомного труда", или Правовое поле фриланса // Трудовое право. 2010. N 2; СПС «КонсультантПлюс».
12. Костян И.А. К вопросу о совмещении профессии (должности) // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 1; СПС «КонсультантПлюс».
13. Куренной А.М. "Трудовой" мастер-класс от Александра Куренного // Трудовое право. 2011. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
14. Лушникова М.В. Условия действительности договоров о труде, изменение юридической квалификации договоров о труде, аннулирование трудового договора: вопросы теории и практики // Российский ежегодник трудового права. 2008. N 4 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2008; СПС КонсультантПлюс.
15. Парамонова С.В. Содержание трудового договора с руководителем обособленного структурного подразделения // Трудовое право. 2009. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
16. Пономарева Е.А. Особенности регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации // Миграционное право. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
17. Прием на работу. Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие / И.Я. Белицкая, Ю.С. Корякина, Д.Л. Кузнецов и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Контракт, Волтерс Клувер, 2011; СПС «КонсультантПлюс».
18. Серебренникова Е.М. Работа по совместительству: запреты и ограничения // Юрист. 2009. N 7; СПС «КонсультантПлюс».
19. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование (монография). М.: Статут, 2006.
20. Терещенко Л.К. О соблюдении баланса интересов при установлении мер защиты персональных данных // Журнал российского права. 2011. N 5; СПС «КонсультантПлюс».

21. Хныкин Г.В. Специальные трудовые договоры: позиция законодателя и практика применения // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Издательский дом С.-Петерб. гос. ун-та; Издательство юридического факультета С.-Петерб. гос. ун-та, 2007; СПС «КонсультантПлюс».
22. Чаннов С. Ограничение допуска к государственной и муниципальной службе лиц с криминальным прошлым // Законность. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
23. Щур-Труханович Л.В. Государственная тайна в трудовых и служебных отношениях. Практическое пособие // СПС КонсультантПлюс. 2010.

Тема 8. Изменение трудового договора

План семинара

1. Понятие и виды переводов на другую работу.
2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора вследствие изменения организационных или технологических условий труда.
3. Смена собственника, реорганизация, изменение подведомственности организации как основания изменения трудового договора.
4. Отстранение от работы.

Методические рекомендации

При подготовке к семинарскому занятию по данной теме, помимо изучения материала, касающегося регулирования данного подинститута, необходимо обратить внимание на существующие в данной теме проблемные моменты. В частности, установить отличие перевода от перемещения, раскрыть понятия «производственной необходимости», подумать, какие доказательства могут быть положены работодателем в основу принятия решения о переводе работника в связи с производственной необходимостью. Рассмотреть случаи отсутствия работника как основание перевода для его замещения. Выделить случаи, когда перевод осуществляется по инициативе работника.

Следует охарактеризовать такую правовую ситуацию, как изменение организационных или технологических условий труда, раскрыв категории организационных и технологических условий труда, указать, каким образом работодатель должен подтвердить необходимость подобных изменений. Нужно при этом уделить внимание процедуре изменения условий трудового договора, предусмотренной ст. 74 ТК РФ.

При изучении вопроса об изменении трудового договора в связи со сменой собственника, реорганизацией организации, изменением подведомственности необходимо дать характеристику данным основаниям изменения трудового договора, обратившись не только к нормам трудового законодательства, но и к нормам ГК РФ.

Изучая ст. 76 ТК РФ следует обратить внимание на то обстоятельство, что при отстранении работника от работы правовая связь с работодателем не

прекращается. Необходимо уяснить случаи отстранения работника от работы, уметь дать им комментарий, показать правовые последствия незаконного отстранения.

Задачи

№ 1. Рукосуеву предложили перевод с должности старшего кладовщика на должность заведующего складом. При этом в письменном соглашении о переводе работодатель предусмотрел испытательный срок продолжительностью три месяца, чтобы проверить, насколько Рукосуев будет соответствовать поручаемой работе.

Согласуется ли установление испытательного срока при переводе на другую работу с нормами трудового законодательства?

№ 2. Казакова работала уборщицей в ОАО «Новинка» с 2005 г. 20 апреля 2012 г. она обратилась к директору с просьбой перевести ее на другую более легкую работу по состоянию здоровья (в связи с беременностью). Директор отказал Казаковой в ее просьбе, мотивируя это тем, что в организации на данный момент нет для нее подходящей работы.

Правомерны ли действия директора?

№ 3. Маслов имеет права на управление двумя видами локомотивов — тепловозом и электровозом. Приказом начальника локомотивного депо он в силу производственной необходимости был переведен с должности машиниста электровоза на должность машиниста тепловоза. Маслов с этим не согласился, на работу не вышел и был уволен за прогул без уважительной причины.

Дайте оценку действиям начальника локомотивного депо и поведению Маслова.

№ 4. Контролер отдела вневедомственной охраны Коростылев работал на проходной мясоперерабатывающего завода. За халатное отношение к своим обязанностям, которое позволяло работникам завода выносить через проходную мясoproдукты, он был переведен на ту же должность на другой объект обслуживания — проходную завода железобетонных изделий.

Коростылев отказался выйти на работу, мотивируя это тем, что согласия на перевод не давал и при оформлении трудового договора принимался на работу именно на мясоперерабатывающий завод.

Прав ли Коростылев? Имел ли работодатель право перевести его на работу на завод железобетонных изделий?

Нормативные правовые и судебные акты

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. в ред. от 23.04.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».

2. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 г. в ред. от 06.12.2011 г. // СПС «КонсультантПлюс».
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 г. в ред. от 21.11.2011 г., с изм. от 06.12.2011 г. // СЗ РФ. – 2004. – №31. – Ст. 215; 2011. – № 48. – Ст. 6730.
4. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 г. в ред. от 21.11.2011 г. // СЗ РФ. – 2008. – № 52 (ч. 1). Ст. 6228; 2011. – № 48. – Ст. 6730.
5. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 в ред. от 28.09.2010 г. // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Абрамова О.В. Трудовой спор в связи с изменением условий трудового договора и отстранением работника от работы // Комментарий судебной практики. Вып. 14 / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: Юридическая литература, 2008; СПС «КонсультантПлюс».
2. Андрианова М.А. О трудовых отношениях при реорганизации // Трудовое право. 2006. № 9; СПС «КонсультантПлюс».
3. Бугров Л.Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2007. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
4. Бугров Л.Ю. Постоянный перевод на работу к другому работодателю // Российский ежегодник трудового права. 2009. N 5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2010; СПС «КонсультантПлюс».
5. Носов Д.В., Шуралева С.В. Транснациональные корпорации и вопросы правопреемства в трудовых отношениях // Трудовое право. 2010. № 4; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 9. Прекращение трудового договора

План семинара

1. Основания прекращения трудового договора, их классификация и общая характеристика.
2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.
3. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, не связанные с виновным поведением работника.
4. Основания расторжения трудового договора, связанные с виновным поведением работника.
5. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также вследствие других причин.

6. Дополнительные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников.
7. Порядок оформления увольнения и производства расчета.
8. Гарантии при расторжении трудового договора.

Методические рекомендации

При подготовке к данной теме следует изучить, прежде всего, нормы главы 13 ТК РФ. При этом нужно обратить внимание, что в российском законодательстве о труде закреплены разные по своему содержанию понятия: «прекращение», «расторжение» трудового договора, «увольнение» работника. Так, термин «прекращение» охватывает практически все основания, с которыми закон связывает окончание действия трудового договора. Термин «расторжение» трудового договора включает в себя прекращение трудовых отношений по инициативе одной из его сторон – работника или работодателя.

Студентам требуется уяснить классификацию оснований прекращения трудового договора на общие (ч. 1 ст. 77 ТК) и специальные (ч.2 ст. 77 ТК).

Рассматривая нормы о прекращении трудового договора по отдельным основаниям следует уделить внимание толкованию тех или иных законодательных положений. В частности, необходимо определиться с тем, что означают понятия «сокращение численности» и «сокращение штата» работников, каков порядок расторжения трудового договора по данному основанию; в каких случаях проводится аттестация работников, возможно ли регулирование порядка проведения аттестации на локальном уровне; что означает понятие прогула, неисполнения трудовых обязанностей; каким образом может быть подтверждено разглашение коммерческой тайны; что следует понимать под аморальным проступком, утратой доверия как основаниями расторжения трудового договора. Наряду с этим рекомендуется обратиться к главе 27 ТК РФ, закрепляющей гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Изучая данную тему нужно обратить внимание и на иные основания прекращения трудового договора, кроме тех, что установлены ст.77, 81, 83 ТК РФ, т.е. дополнительные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников. Необходимо проанализировать ст. 278 ТК РФ, посвященную дополнительным основаниям прекращения трудового договора с руководителем организации. Рекомендуется также обратиться и к другим статьям ТК РФ и установить нормы, в которых содержатся дополнительные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников (педагогических работников, работников религиозных организаций, спортсменов и др.).

Следует помнить, что российский законодатель устанавливает закрытый перечень оснований прекращения трудового договора. По общему правилу включение дополнительных оснований прекращения трудового договора по усмотрению сторон трудового договора не допускается. Однако в отношении некоторых категорий работников это возможно – в трудовом договоре могут устанавливаться дополнительные основания его прекращения по сравнению с законодательством. Путем анализа норм ТК РФ следует установить эти категории работников. Желательно подумать о целесообразности такого регулирования.

При подготовке к семинарскому занятию следует изучить порядок прекращения трудового договора вообще и по отдельным основаниям, в частности, поскольку несоблюдение установленного порядка прекращения трудового договора может послужить причиной признания увольнения незаконным.

Наряду с учебными материалами полезно обратиться к судебной практике.

Задачи

№ 1. Генеральный директор открытого акционерного общества Драчук была уволена на основании решения общего собрания, которое, по мнению Драчук, проведено с нарушением закона и устава общества. Инициатор проведения внеочередного собрания акционеров, на котором было принято решение о досрочном расторжении трудового договора с генеральным директором, не уведомил акционеров в установленном порядке о созыве этого собрания. В организации и проведении собрания не участвовала счетная комиссия. В ходе собрания была изменена его повестка дня.

В каком порядке Драчук может защитить свои права? Изменится ли способ защиты нарушенного права, если собрание акционеров избрало нового директора, не расторгая трудовой договор с Драчук?

№ 2. Оператор котельной Панкратов, во время дежурства которого произошла авария, был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Панкратов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе и оплате за вынужденный прогул, обосновав это требование тем, что в день аварии он не должен был работать, но его, выпившего дома, после долгих уговоров бригадир упросил выйти на работу, чтобы подменить заболевшего работника.

Какое решение следует принять по делу Панкратова?

№ 3. Слесаря Хазанова за склочный характер, мешающий всему коллективу работать, и за анонимки, направленные в разные адреса, уволили с работы по решению общего собрания трудового коллектива, записав в трудовую книжку: «Уволен за аморальное поведение».

Хазанов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Пред-

ставитель организации против иска возражал, ссылаясь на категорический отказ сотрудников работать с Хазановым.

Какое решение должен вынести суд?

№ 4. Начальник Межмуниципального отдела МВД России «Таежное» направил директору школы представление об аморальном поведении преподавателя физкультуры Ёлкина и о необходимости принятия к нему мер общественного воздействия со стороны трудового коллектива. Как выяснилось, Ёлкин был привлечен к административной ответственности за нарушение Правил дорожного движения (управлял мопедом в состоянии опьянения).

Директор школы уволил Елкина по п. 8 ст. 81 ТК РФ. Елкин возражал против увольнения, поскольку претензии по работе к нему не предъявлялись, у него высшее педагогическое образование и пятилетний стаж работы.

Допустимо ли увольнение педагогического работника за административное правонарушение? Оценив доводы сторон, решите задачу по существу.

№ 5. Зайцев обратился в прокуратуру с жалобой на начальника автоколонны, который отказал ему в приеме на работу в качестве водителя грузовой автомашины

В жалобе указывалось, что два месяца назад он был уволен из автоколонны по сокращению штатов. Однако затем Зайцев узнал, что в автоколонну поступили новые машины и были приняты на работу водители.

Обоснована ли жалоба Зайцева?

Имеет ли он преимущественное право поступления на работу в организацию, из которой был уволен по сокращению штата?

Нормативные правовые и судебные акты

1. Об оплачиваемых отпусках: Конвенция МОТ № 132 // СЗ РФ. – 2011. – № 51. – Ст. 7451.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. в ред. от 23.04.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».
3. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 г. в ред. от 06.12.2011 г. // СПС «КонсультантПлюс».
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 г. в ред. от 21.11.2011 г., с изм. от 06.12.2011 г. // СЗ РФ. – 2004. – №31. – Ст. 215; 2011. – № 48. – Ст. 6730.
5. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 г. в ред. от 21.11.2011 г. // СЗ РФ. – 2007. – № 10. – Ст. 1152; 2011. – № 48. – Ст. 6730.

6. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 г. в ред. от 21.11.2011 г. // СЗ РФ. – 2008. – № 52 (ч. 1). Ст. 6228; 2011. – № 48. – Ст. 6730.
7. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 г. № 28-П // СЗ РФ. – 2011. – № 52. – Ст. 7639.
8. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 в ред. от 28.09.2010 г. // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Абрамова О.В. Трудовой спор о восстановлении на работе работника, уволенного в связи с утратой доверия // Комментарий судебной практики. Вып. 15 / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: Юридическая литература, 2010; СПС «КонсультантПлюс».
2. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. Москва: Проспект, 2011; СПС «КонсультантПлюс».
3. Бугров Л.Ю. Увольнения работников в случаях появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения // Известия вузов. Правоведение. 2009. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
4. Горячев М. Несоответствие как повод для увольнения // Трудовое право. 2009. № 9; СПС «КонсультантПлюс».
5. Еремина С.Н. Некоторые проблемы взаимодействия гражданского и трудового права // Российская юстиция. 2011. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
6. Захаров А.В. Прекращение трудового договора по соглашению сторон // Право и экономика. 2007. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
7. Козлова Т.А. Восстановление на работе работников, уволенных по собственному желанию / Т.А. Козлова // Трудовое право. 2003. № 3.
8. Кузнецова П.В. Особенности увольнения руководителя организации // Административное право. 2011. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
9. Лютов Н. Проблемы, связанные с сохранением трудовых отношений при изменении правового статуса работодателя // Трудовое право. 2012. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
10. Настольная книга судьи по трудовым спорам: Учебно-практическое пособие (Жилин Г.А., Коробченко В.В., Маврин С.П., Нуртдинова А.Ф., Сафонов В.А.) / под ред. С.П. Маврина. М., Проспект. 2011; СПС «КонсультантПлюс».
11. Орлова Е.Е. Уважительные причины как основание расторжения трудового договора по инициативе работника // Трудовое право. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».

- 12.Оськина И., Лупу А. Основания и последствия утраты доверия // ЭЖ-Юрист. 2012. № 11; СПС «КонсультантПлюс».
- 13.Петров А.Я. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) // Трудовое право. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
- 14.Петров А.Я. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей // Законодательство и экономика. 2009. № 10; СПС «КонсультантПлюс».
- 15.Пресняков М.В. Государственные гарантии гражданскому служащему при увольнении в связи с организационно-штатными мероприятиями: к вопросу о реализации конституционных принципов равенства и справедливости в правовом регулировании государственно-служебных отношений // Трудовое право. 2009. № 12; СПС «КонсультантПлюс».
- 16.Пресняков М.В. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон: проблемы правоприменительной практики // Трудовое право. 2010. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
- 17.Рогалева И.Ю. Увольнение руководителя как вид дисциплинарного взыскания // Законы России: опыт, анализ, практика. 2011. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
- 18.Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания (обзор судебной практики) // Трудовое право. 2009. № 11. СПС «КонсультантПлюс».
- 19.Цыпкина И.С. Расторжение трудового договора при ликвидации организации: некоторые проблемы теории и практики применения // Цивилист. 2011. № 3. С. 105 - 110; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 10. Рабочее время. Время отдыха

План семинара

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим рабочего времени. Учет рабочего времени.
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Ежегодный оплачиваемый отпуск, порядок его предоставления.
6. Отпуск без сохранения заработной платы.

Методические рекомендации

Правовому регулированию рабочего времени посвящен раздел IV Трудового кодекса РФ, состоящий из двух глав. Согласно статье 91 ТК рабочее время представляет собой время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Студент должен уметь дать комментарий этому определению.

Следует также уяснить, что регулирование рабочего времени осуществляется централизованно, то есть на законодательном уровне, и в договорном порядке. Каждый из способов правового регулирования необходимо продемонстрировать примерами.

Далее следует внимательно ознакомиться с законодательством, регламентирующим виды рабочего времени. Студент должен знать, каким категориям работников предоставляется сокращенное и неполное рабочее время.

Изучение вопроса о режиме рабочего времени необходимо с усвоения его понятия, под которым понимается порядок распределения рабочего времени в течение учетного периода. Элементы режима рабочего времени установлены статьей 100 ТК РФ.

Важный вопрос, связанный с режимом рабочего времени, – это вопрос об учете рабочего времени. ТК РФ не только устанавливает обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, но и устанавливает правила и виды учета рабочего времени.

Далее следует обратить внимание на особенности режима и учета рабочего времени работников транспорта, связи и других категорий, имеющих особый характер работы.

При изучении темы о времени отдыха важно основываться на конституционных положениях о праве на отдых, которое относится к естественным и неотъемлемым правам человека. Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Трудовой кодекс РФ закрепляет обеспечение права на отдых в качестве одного из принципов правового регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений (статья 2 ТК РФ).

При изучении каждого вида времени отдыха необходимо уяснить его сущность и особые правила правового регулирования.

Особое внимание нужно уделить такому виду времени отдыха как отпуск. Заметим, что ТК не дает определения этого понятия и не называет критериев классификации отпусков. Для лучшего понимания этого вопроса следует обратиться к учебной литературе и комментариям ТК РФ.

Задачи

№ 1. Старший мастер Самсонов, совмещающий работу с обучением, был привлечен начальником цеха к сверхурочным работам. Приказ об этом издан не был. Самсонов пытался отказаться, сославшись на необходимость присутствовать на лекциях. Однако начальник цеха возразил, что обучения в вузе не является основанием для отказа от сверхурочных работ.

Каким образом регламентируются сверхурочные работы? Дайте правовую оценку ситуации.

№ 2. В правилах внутреннего трудового распорядка авиакомпании «Сол» было закреплено положение, запрещающее работникам покидать территорию организации во время перерыва для отдыха и питания с целью обеспечения безопасности полетов.

Дайте правовую оценку этому положению.

№ 3. Работница Ивлева устроилась на работу с неполным рабочим днем, поскольку имела ребенка в возрасте 12 лет. Спустя два месяца работодатель заявил, что такая занятость работницы его не устраивает, и как только ребенку исполнится 13 лет, Ивлевой необходимо работать полный рабочий день.

Правомерно ли утверждение работодателя?

№ 4. В соответствии с графиком отпусков Мироновой был предоставлен отпуск с 1 апреля по 8 мая 2012 г. В период отпуска она заболела и находилась на лечении с 20 по 30 апреля. Выйдя на работу 10 мая, Миронова оставила листок временной нетрудоспособности (больничный лист) в отделе кадров и снова покинула рабочее место, решив продлить отпуск на число дней болезни. В связи с отсутствием на работе Миронова была уволена за прогул.

Каким образом решается вопрос о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска, если в этот период работник заболел? Как быть в такой же ситуации, если работнику предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы?

№ 5. Составляя график отпусков, начальник отдела кадров заявила, что в летний период отпуск могут использовать только работники, имеющие детей-школьников. Другие категории работников не должны рассчитывать на то, что их пожелания о времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска будут учтены.

Обязан ли работодатель учитывать пожелания каждого работника при составлении графика отпусков? Какие категории работников имеют преимущество в этом вопросе?

Нормативные правовые и судебные акты

1. О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам: Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 в ред. от 16.07.2009 г. // СЗ РФ. – 2002. – № 40. – Ст. 3935; 2009. – № 30. – Ст. 3818; 2009. – № 30. – Ст. 3818.
2. Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета: Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 г. № 884 // СЗ РФ. 2002. № 51. Ст. 5081.

3. Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 // СЗ РФ. – 2008. – № 48. – Ст. 5618.
4. Основные положения о вахтовом методе организации работ: Утверждены Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариатом ВЦСПС и Министерством здравоохранения СССР от 31.12.1987 г. в ред. от 17.01.1990 г. с изм. и доп. от 19.02.2003 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1988. – № 5; СПС «КонсультантПроф».
5. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Госкомтруда СССР от 20.07.1984 № 213 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1984. – № 11.
6. Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений: Приказ Минфина РФ от 02.04.2003 г. № 29н // Российская газета. – 2003. – № 82.
7. Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка Фонда социального страхования Российской Федерации: Приказ ФСС РФ от 10.12.2009 г. № 276 // Российская газета. – 2010. – № 20.

Рекомендуемая литература

1. Булыга Н.Н. Вопросы, возникающие при установлении неполного рабочего времени // Трудовое право. 2011. № 7; СПС «КонсультантПлюс»
2. Булыга Н. Суммированный учет рабочего времени: сложные ситуации // Трудовое право. 2012. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
3. Минкина Н.И. Отпуск без сохранения заработной платы: правовые аспекты // Трудовое право. 2008. № 12; СПС «КонсультантПлюс».
4. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени // СПС КонсультантПлюс. 2009.
5. Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. М.: ГроссМедиа, 2007; СПС «КонсультантПлюс».
6. Старцева Е.Н. Некоторые аспекты ненормированного служебного дня на государственной гражданской службе // Государственная власть и местное самоуправление. 2009. № 9; СПС «КонсультантПлюс».
7. Хныкин Г. Локальные нормативные акты и рабочее время, время отдыха // Корпоративный юрист. 2005. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
8. Черняева Д.В. Нерабочие праздничные дни в России и за рубежом // Трудовое право. 2010. № 2; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 11. Заработная плата как правовая категория. Охрана заработной платы

План семинара

1. Понятие заработной платы.
2. Методы правового регулирования заработной платы.
3. Формы заработной платы.
4. Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда: минимальная заработная плата, оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных и др.
5. Системы оплаты труда.
6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
7. Ответственность работодателя за нарушение права работника на оплату труда.

Методические рекомендации

Приступая к изучению перечисленных выше вопросов, студенты должны знать, что такое заработная плата и оплата труда, научиться отличать заработную плату от других выплат, которые предусмотрены законодательством о труде.

В содержании категории "заработная плата" различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет собой стоимость рабочей силы. Как правовая категория заработная плата есть не что иное, как денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, в пределах, определяемых законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

Студенты должны обратить внимание на те элементы заработной платы, которые отличают ее от гарантийных выплат и доплат, а также компенсационных выплат, предусмотренных законодательством о труде.

Для более полного уяснения понятия заработной платы в рамках трудового правоотношения студентам необходимо знать ее отличие от вознаграждения по гражданским договорам. При этом можно обратиться к Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г. № 31).

Четко определив понятие заработной платы, студентам следует перейти к изучению методов правового регулирования оплаты труда. Здесь важно подчеркнуть, что в современных экономических условиях существуют два основных метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное) регулирование. Главной особенностью является значительное сужение государственного нормирования.

Студенты должны изучить и усвоить значение одного из основных понятий правовой организации оплаты труда — минимальный размер оплаты

труда. Это тот минимальный предел, ниже которого заработная плата не может быть установлена ни одному работнику, выполняющему меру труда. Важно понять, как он соотносится с прожиточным минимумом.

Необходимо остановиться на характеристике государственных гарантий в сфере оплаты труда, предоставляемых российским работникам, перечень которых содержится в ст. 130 ТК РФ. К гарантиям также можно отнести право работника приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

При изучении правовой организации оплаты труда студенты должны разобраться с теми системами заработной платы, которые ныне применяются на предприятиях, в организациях и учреждениях. Под системой оплаты труда понимается способ установления соотношения между затраченным трудом и размером заработной платы. В настоящее время часто применяются две системы оплаты: повременная и сдельная. Та и другая могут дополняться премиальной системой. В организациях может быть введена и другая система, так как право ее выбора принадлежит организации и закрепляется в коллективном договоре, локальных нормативных актах. Необходимо уяснить разновидности сдельной оплаты труда (прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная и аккордно-сдельная).

Одним из стимулирующих средств, направленных на добросовестное выполнение трудовых обязанностей повышения качества и результатов работы, является, как известно, материальное стимулирование. В этой связи студентам необходимо изучить те системы премирования и другие формы материального поощрения, которые вводятся в организациях специальными положениями о них. Надо знать показатели премирования, его условия, а также условия депремирования (полностью или частично), порядок выплаты премий, а также вознаграждения по итогам годовой работы как одной из форм поощрения рабочих и служащих за конечные результаты труда.

Кроме того, необходимо обратить внимание на природу и порядок установления различных стимулирующих выплат (доплаты, надбавки), которые также включаются в структуру заработной платы.

Самым внимательным образом студентам следует подойти к изучению вопросов, относящихся к тарифным системам оплаты труда (ст. 143 ТК РФ), которые обеспечивают дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности (квалификации) труда, его условий (вредности, тяжести, климатических условий), характера и значения труда. Следует знать элементы тарифных систем оплаты труда: тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки, тарифные коэффициенты. При этом нужно уяснить, что тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

При изучении вопроса о системах оплаты труда необходимо обратиться к ст. 144 ТК РФ, устанавливающей основы правового регулирования оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Студентам следует обратить особое внимание на изучение и усвоение вопроса заработной платы при отклонениях от установленных нормальных условий труда.

Следует также изучить вопросы, связанные с порядком, местом и сроками выплаты заработной платы.

Задачи

№ 1. Работники частного предприятия, расположенного в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, потребовали от владельца этого предприятия установить им районный коэффициент к заработной плате без ограничения ее (зарплаты) максимальным размером. Правомочны ли эти требования работников? Решите задачу по существу.

№ 2. При увольнении стропальщика Сергиенко возник спор о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, работодатель предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни работодатель пообещал доплатить еще одну повременную тарифную ставку рабочего согласно присвоенному ему разряду.

Не согласившись с таким решением работодателя, работник обратился в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании работников в организации.

Дайте оценку правомерности требований работника.

Разрешите спор по существу.

№ 3. Рабочий ремонтного завода Юдин, проработавший в организации более 12 лет, был в феврале уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. В отношении формулировки причины увольнения он не возражал, но потребовал при оформлении увольнения выплатить ему вознаграждение по итогам годовой работы, ссылаясь на то, что весь предшествующий перед увольнением год он проработал полностью и не совершал никаких проступков. Удовлетворить требование работника работодатель отказался, ссылаясь на действующее на заводе Положение о выплате этого вознаграждения. Работник обратился в комиссию по трудовым спорам завода.

Дайте правовую оценку обоснованности требований работника.

Предложите свой вариант решения возникшего разногласия.

№ 4. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории завода группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним праздничный день. Среди них — электросварщик 4-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы оплачивается сдельно.

В каком порядке должна быть компенсирована работа этим рабочим, если в выходной день они начали работу в 20 час., проработав до 5 час. утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 час. и закончили в 2 час. ночи?

№ 5. Повар предприятия общественного питания Булочкин, предъявив соответствующую медицинскую справку о сдаче донорской крови 20 ноября, обратился к работодателю с просьбой предоставить ему отпуск в удобное для него время – в июле следующего года. Однако руководитель организации отказался это сделать в связи с тем, что Булочкин, по его мнению, не относится к той категории работников, которым должен предоставляться отпуск в летний период времени.

Булочкин обратился за консультацией к юристу.

Подлежит ли удовлетворению такое требование работника?

Как должен поступить работодатель в данном случае?

Какие гарантии предоставлены донорам законодательством о труде?

№ 6. По приказу начальника управления бытового обслуживания населения старший бухгалтер Ларина в течение месяца замещала должность главного бухгалтера, который находился в отпуске, а бухгалтер-ревизор Малышева замещала старшего экономиста Миронову, отсутствующую на работе в связи со сдачей государственных экзаменов в институте.

В каком порядке работодатель должен оплатить труд указанных работников при выполнении ими обязанностей отсутствующих работников?

Нормативные правовые и судебные акты

1. О донорстве крови и ее компонентов: Закон РФ от 09.06.1993 г. в ред. от 24.07.2009 г. // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 28. – Ст. 1064; СЗ РФ. – 2009. – № 30. – Ст. 3739.
2. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 г. в ред. от 01.06.2011 г. // СЗ РФ. – 2000. – № 26. – Ст. 2729; 2011. – № 23. – Ст. 3246.
3. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 // СЗ. РФ. – 2012. – № 19. – Ст. 2334.

4. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время: Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 // СЗ РФ. – 2008. – № 30 (ч. 2). – Ст. 3640.
5. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 в ред. от 16.05.2012 г. // СЗ РФ. 2008. № 33. Ст. 3852; СЗ РФ. 2012. № 21. Ст. 2652
6. Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 // СЗ РФ. – 2008. – № 48. – Ст. 5618.
7. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Барахтенко Марии Николаевны на нарушение ее конституционных прав Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации»: Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2009 г. № 1557-О-О // СПС «КонсультантПлюс».
8. Региональное соглашение № 84 о минимальной заработной плате в Красноярском крае // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. – 2010. – № 62(433).
9. О соглашениях о минимальной заработной плате в субъектах Российской Федерации: Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 09.04.2008 г. № 2-3 // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Васильев В.А. Заработная плата: некоторые вопросы теории и практики // Трудовое право. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
2. Войтова Т.Л. Заработная плата для бюджетников: учеб.-практич. пособие. М.: Проспект, 2009; СПС «КонсультантПлюс».
3. Захарьин В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2009; СПС «КонсультантПлюс».
4. Киселев А.В. Трудовой кодекс России: согласие и диссонансы с Европейской социальной хартией // СПС «КонсультантПлюс». 2011.
5. Лушникова М.В., Орлова Е.И. Государственные гарантии величины минимального размера оплаты труда: история, теория, практика // Законодательство и экономика. 2008. № 12; СПС «КонсультантПлюс». 2011.

6. Лушникова М.В., Поваренков А.Ю, Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы // Трудовое право. 2009. № 6; СПС «КонсультантПлюс». 2011.
7. Лютов Н.Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
8. Мощная О.В. Трудовые споры, возникающие в связи с нарушением принципов оплаты труда // Комментарий судебной практики / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: Юридическая литература, 2011. Вып. 16; СПС «КонсультантПлюс».
9. Петров А.Я. Заработная плата в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных // Законодательство и экономика. 2011. № 5; СПС «КонсультантПлюс».
10. Петров А.Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии // Законодательство и экономика. 2011. № 7; СПС «КонсультантПлюс».
11. Хныкин Г.В. Трудовые споры о заработной плате и материальной ответственности // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
12. Яковлев Р.А. Оплата и нормирование труда (комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2007. № 1; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 12. Дисциплина труда. Трудовой распорядок

План семинара

1. Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения.
2. Обязанности работников и работодателей по обеспечению трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка в организации.
4. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
5. Понятие дисциплинарного проступка, его состав.
6. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины и порядок их применения (обжалование, снятие).
7. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Методические рекомендации

Студентам рекомендуется обратить внимание на нормативные акты, регулирующие трудовую дисциплину. Они включают три группы вопросов: трудовой распорядок в организации; поощрения за труд; ответственность за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. Соответственно, в процес-

се изучения нормативно-правовых актов, студенты должны уметь классифицировать их по различным основаниям.

Правовыми формами регулирования совместного труда являются правила внутреннего трудового распорядка, а также иные локальные нормативные акты организаций. Для отдельных категорий работников действуют уставы о дисциплине (морской, речной флот, связь и др.) и положения о дисциплине (железнодорожный транспорт и др.).

В связи с переходом к рыночной экономике и расширением прав организаций закон не устанавливает каких-либо специальных требований к содержанию локальных правил внутреннего трудового распорядка. В каждом случае их содержание определяется самой организацией.

Кроме правил внутреннего трудового распорядка специальные (профессиональные) обязанности работников могут устанавливаться в должностных инструкциях, уточняться в трудовом договоре, в приказах и распоряжениях работодателя.

Особое внимание следует уделить вопросам дисциплинарной ответственности, ее видам, перечню дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ). Студенты должны уметь разграничивать общую и специальную дисциплинарную ответственность. Необходимо ознакомиться с нормативными актами, посвященными специальной дисциплинарной ответственности (уставы и положения о дисциплине). При этом не следует смешивать вид ответственности и вид дисциплинарного взыскания.

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок. Необходимо уяснить отличие дисциплинарного проступка от административного правонарушения и преступления.

Законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие специальные дисциплинарные взыскания.

Следует обратить особое внимание на правовые гарантии от необоснованного наложения дисциплинарного взыскания.

Задачи

№ 1. Бухгалтер Соловьева допустила грубые ошибки в квартальном отчете, в связи с чем бухгалтерии пришлось весь отчет переделывать заново. В результате он был сдан с опозданием и работники бухгалтерии были лишены премии. Получив письменное объяснение Соловьевой, из которого было видно, что ошибки ею были допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей, главный бухгалтер объявил ей выговор. Соловьева, работавшая до этого три года без всяких взысканий и имевшая несколько поощрений, обратилась с заявлением в КТС, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание.

Правы ли Соловьева? Решите задачу по существу.

№ 2. Решением работодателя и профсоюзного комитета в правила внутреннего трудового распорядка ООО "Василек" было включено условие, согласно которому работодатель имел право к лицам, допустившим повторный брак в течение месяца, применять наряду с другими мерами штраф на сумму 1000 руб. Одновременно было предусмотрено, что работникам астерских, не допустившим брак в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия в размере до 700 руб.

Законны ли указанные дополнения в правилах внутреннего Трудового распорядка?

Каков порядок их применения?

Решите задачу по существу.

№ 3. Электромонтер Галкин, проживающий в общежитии завода, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Галкин пришел на дежурство в нетрезвом состоянии и в связи с этим был уволен с работы за неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

В поданном в суд заявлении Галкин, признавая факт появления на работе в нетрезвом виде, требовал восстановления на работе, так как трудовую дисциплину не нарушал. Каким должно быть решение суда?

Вправе ли суд изменить основание увольнения? Решите спор по существу.

№ 4. В соответствии с графиком прохождения медицинских осмотров повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание — выговор.

Какое решение должна принять КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания? Возможно ли в данном случае отстранение от работы?

№ 5. Приказом директора птицефабрики мастер ремонтного участка Хорьков, виновный в срыве работы цеха по выращиванию молодняка птицы, был привлечен к дисциплинарной ответственности (выговор), лишен премии за четвертый квартал и вознаграждения по итогам работы за год.

Не согласившись с таким решением работодателя, Хорьков обратился в прокуратуру с заявлением о том, что в отношении него нарушено правило — за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Оцените законность действий работодателя.

№ 6. Машинист локомотива Иванов за проезд на запрещенный сигнал был переведен на должность помощника машиниста сроком на 6 месяцев. Считая, что перевод нижеоплачиваемую работу за нарушение тру-

довой дисциплины трудовым законодательством не предусмотрен, Иванов обратился с заявлением КТС.

Правомерно ли наложение на него дисциплинарного взыскания?

Можно ли по истечении 6-месячного срока восстановить машиниста локомотива на прежней работе?

Нормативные правовые и судебные акты

1. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 г. в ред. от 21.11.2011 г. с изм. и доп., вступающими в силу с 08.02.2012 г. // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – № 8. – Ст. 366; СЗ РФ. – 2011. – № 45. Ст. 6327.
2. О железнодорожном транспорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 10.01.2003 г. в ред. от 07.11.2011 г. // СЗ РФ. – 2003. – № 2. – Ст. 169; 2011. – № 45. – Ст. 6333.
3. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 г. в ред. от 21.11.2011 г. // СЗ РФ. – 2007. – № 10. – Ст. 1152; 2011. – № 48. – Ст. 6730.
4. Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии: Федеральный закон от 08.03.2011 г. в ред. от 30.11.2011 г. // СЗ РФ. – 2011. – Ст. 1504; 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7025.
5. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: Указ Президента РФ от 12.08.2002 г. в ред. от 16.07.2009 г. // СЗ РФ. – 2002. – № 33. – Ст. 3196; 2009. – № 29. – Ст. 3658.
6. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 07.09.2010 г. в ред. от 03.05.2012 г. // СЗ РФ. – 2010г. – № 37. – Ст. 4643; 2012. – № 19. – Ст. 2326.
7. О системе наград Красноярского края: Закон Красноярского края от 09.12.2010 г. // Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. – 2010. – № 63(434).
8. Об утверждении устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ: Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 г. в ред. от 19.10.2007 г. // СЗ РФ. – 2000. – № 40. – Ст. 3695; 2007. – № 43. – Ст. 5212.
9. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 г. в ред. от 14.07.2001 г. с изм. от 07.07.2003 г. // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1992. – № 9. – Ст. 608; СЗ РФ. – 2001. – № 30. – Ст.3166; Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 4.

10. Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка Фонда социального страхования Российской Федерации: Приказ ФСС РФ от 10.12.2009 г. № 276 // СПС «КонсультантПлюс».
11. По жалобе федерального государственного унитарного предприятия «Поллярный научно-исследовательский институт морского рыбного хозяйства и океанографии им. Н.М. Книповича» на нарушение конституционных прав и свобод п. 1 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 г. № 1060-О-П // СПС «КонсультантПлюс».
12. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Савина Владимира Анатольевича на нарушение его конституционных прав частью шестой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 16.02.2012 г. № 353-О-О // СПС «КонсультантПлюс».
13. Обзор кассационной и надзорной практики судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда за 2010 год: Обзор Красноярского краевого суда от 01.08.2011 // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Азаров Г.П. Трудовая дисциплина и ее правовое регулирование // СПС КонсультантПлюс. 2010.
2. Буравлев Ю.М. Основания юридической ответственности в системе государственной службы // Административное право и процесс. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
3. Губенко А.В., Губенко М.И. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за совершение аморального проступка // Законность. 2011. № 7; СПС «КонсультантПлюс».
4. Гусева В.С., Сибикеев К.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок. М.: Экзамен, 2009 // СПС «КонсультантПлюс».
5. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М.: Велби, Проспект, 2008; СПС «КонсультантПлюс».
6. Драчук М.А. О роли, видах, содержании и сущности локальных нормативных актов в структуре юридического механизма управления работниками // Российский ежегодник трудового права. 2008. № 4 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2008; СПС «КонсультантПлюс».
7. Еремина С.Н. К вопросу отраслевой принадлежности дисциплинарной ответственности судей (трудоправовой аспект) // Административное право. 2011. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
8. Пикалова А. Дисциплинарный проступок - судебные реалии // Трудовое право. 2012. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
9. Погодина И.В. К вопросу о применении дисциплинарных взысканий к работникам // Трудовое право. 2008. № 12; СПС «КонсультантПлюс».

10. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации // Трудовое право. 2009. №№ 8, 9; СПС «Консультант-Плюс».
11. Ременных Т.Н. Особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта // Трудовое право. 2008. № 12; СПС «КонсультантПлюс».
12. Хныкин Г. Локальные нормативные акты и дисциплина труда // Корпоративный юрист. 2006; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора.

План семинара

1. Понятие и значение материальной ответственности в трудовом праве.
2. Условия наступления материальной ответственности.
3. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и его имуществу.
4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность.
5. Виды материальной ответственности работника.
6. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания.

Методические рекомендации

Изучению данной темы необходимо уделить особое внимание, поскольку трудовое законодательство, регулируя отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, направленно как на обеспечение сохранности имущества организации, так и на защиту права работника на труд, охрану его заработной платы и личной собственности.

Сущность материальной ответственности определена в ст. 232 ТК РФ. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, обязана возместить этот ущерб.

Материальная ответственность сторон трудового договора по общему правилу принято делить на материальную ответственность работодателя и материальную ответственность работника, которая, в свою очередь, классифицируется на ограниченную и полную.

Студентам следует заметить, что ТК РФ не содержит понятия «материальная ответственность работодателя», поэтому рекомендуется сформулировать его самостоятельно. Необходимо уяснить перечень случаев, когда работодатель несет материальную ответственность перед работником (глава 38 ТК РФ), уметь дать им соответствующий комментарий.

Рассматривая материальную ответственность работодателя за причинение работнику морального вреда, надо отметить, что в Трудовом кодексе понятие «моральный вред» не раскрывается. Поэтому нужно обращаться к соответствующим нормам гражданского права.

При изучении материальной ответственности работника следует обратить внимание на то, что работник возмещает прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ). Необходимо уяснить также, что субъектом материальной ответственности могут быть только работники, состоящие или состоявшие в момент причинения ущерба в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. В тех случаях, когда ущерб организации причинен лицами, которые выполняют для этой организации работу не по трудовому договору, т.е. не состоят с ней в трудовых отношениях, возмещение ущерба производится по нормам гражданского права.

Необходимо знать обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника (ст. 239 ТК РФ).

Материальная ответственность по трудовому праву России – это самостоятельный вид юридической ответственности. Обязанность работника возместить причиненный организации имущественный ущерб наступает независимо от привлечения его к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальную ответственность работников необходимо отличать от других мер материального воздействия, а именно: лишения или уменьшения премии, предусмотренной системой оплаты труда, и вознаграждения по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной организацией; снижения коэффициента трудового участия при бригадной (коллективной) форме организации и стимулирования труда.

Студенты должны самым внимательным образом изучить виды материальной ответственности, установленные законодательством о труде: ограниченная ответственность и полная.

Необходимо изучить наиболее важные для практики моменты применения законодательства о полной материальной ответственности. Это касается, прежде всего, ответственности работников, заключивших в соответствии с законодательством письменные договоры о полной (индивидуальной) или коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Следующий важный момент – действующий порядок возмещения ущерба, причиненного работником. Следует иметь в виду, что работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично.

Необходимо уяснить, что возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы работника.

Задачи

№ 1. Фрезеровщику 3-го разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 5-го разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которой пришлось затратить 7 тыс. руб.

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб?

Несет ли материальную ответственность мастер, поручивший Макарову выполнение указанной в задаче работы?

Решите задачу по существу.

№ 2. Водитель-экспедитор ООО «Аптекарь» Семенов получил для перевозки материальные ценности, затаренные в четыре бидона. В пути следования один из бидонов опрокинулся, и его содержимое вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на 10 тыс. рублей. Работодатель предъявил к Семенову иск о взыскании с него этой суммы.

Ответчик иск признал частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение ущерба, а именно: дорога от места погрузки к месту доставки груза была плохой, опрокинувшийся бидон не соответствовал требованиям, предъявляемым для перевозки такого груза.

В своем решении суд указал, что Семенов работал с полной материальной ответственностью на основании заключенного письменного договора, и в его обязанности входило обеспечение полной сохранности переданного ему для перевозки груза. На этом основании иск был удовлетворен полностью.

Законно ли решение суда?

В чем заключается содержание договора о полной индивидуальной материальной ответственности?

При каких условиях такой договор может быть заключен с работником?

№ 3. При приеме груза, поступившего по железной дороге в адрес ООО «Вымпел», была обнаружена недостача сахара на сумму 26 тыс. рублей. Принимавший груз товаровед Куклова нарушила установленный порядок оформления акта недостачи, что лишило организацию возможности возместить ущерб за счет поставщика.

Работодатель обратился в суд с иском о взыскании суммы ущерба с Кукловой. Товаровед иск не признала, сославшись на то, что с ней не был за-

ключен договор о полной материальной ответственности, следовательно, она не обязана возмещать ущерб.

Дайте оценку обоснованности требований работодателя. Решите задачу по существу.

№ 4. Найдите примеры из судебной практики, относящиеся к материальной ответственности работника. На основании одного из них подготовьте пакет документов, необходимый для привлечения работника к материальной ответственности. Составьте проект приказа работодателя о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба.

№ 5. Слесарь Петренко при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта. Петренко, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам.

Возможно ли применение одновременно дисциплинарной и материальной ответственности?

Какую материальную ответственность должен нести слесарь Петренко (ограниченную или полную)?

Каков порядок взыскания причиненного ущерба?

№ 6. Начальник отдела логистики Туманов поставил автомобиль на территории организации напротив окон своего кабинета. Во время проведения работ по благоустройству территории бампер и левая фара автомобиля были повреждены экскаватором.

Туманов обратился к руководителю организации с заявлением о возмещении ущерба.

Будет ли в данном случае работодатель нести материальную ответственность?

Нормативные правовые и судебные акты

1. О связи: ФЗ РФ от 7 июля 2003 г. в ред. от 08.12.2011 г с изм., внесенными Федеральным законом от 23.12.2003 г. // СЗ РФ. – 2003. – № 28. – Ст. 2895.; 2011. – № 50. – Ст. 7366.
2. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 21.11.1996 г. в ред. от 28.11.2011 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 48. – Ст. 5369; 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7017.
3. О коммерческой тайне: Федеральный закон от 29.07.2004 г. в ред. от 11.07.2011 г. // СЗ РФ. – 2004. – № 32. – Ст. 3283; 2011. – № 29. – Ст. 4291.
4. О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров

- о полной материальной ответственности: постановление Правительства РФ от 14.11.2002 г. // СЗ РФ. – 2002. – № 47. – Ст. 4678.
5. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: Постановление Минтруда от 31.12.2002 г. // Российская газета. – 2003. – № 25.
 6. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Минько Владимира Ивановича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 248 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 25.11.2010 N 1617-О-О // СПС «КонсультантПлюс».
 7. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 в ред. от 28.09.2010 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 1; 2010. – № 11.
 8. Обзор кассационной и надзорной практики судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда за 9 месяцев 2011 года: Обзор Красноярского краевого суда от 18.10.2011 г. // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Азаров Г.П. Материальная ответственность по трудовому праву // СПС КонсультантПлюс. 2011.
2. Гаврилова Ю. Если работодатель препятствует работе... // Трудовое право. 2012. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
3. Долгова М.Н. Материальная ответственность работника и работодателя. М.: ГроссМедиа, 2007; СПС «КонсультантПлюс».
4. Забрамная Е.Ю. К вопросу об ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы работнику // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3; СПС «КонсультантПлюс».
5. Иванов А.Б. Судебная практика о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю // Трудовое право. 2010. № 10, 11; СПС «КонсультантПлюс».
6. Феофилактов А.С. Регрессные требования к работнику: проблемы соотношения гражданского и трудового законодательства // Трудовое право. 2010. № 2; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 14. Охрана труда как правовой институт. Особенности норм по охране труда для отдельных категорий работников

План семинара

1. Охрана труда как институт трудового права. Правовое регулирование охраны труда работников.
2. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
3. Единые общегосударственные принципы охраны труда для организаций всех форм собственности и для физических лиц, использующих наемный труд.
4. Организация охраны труда в организациях.
5. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда.
6. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
7. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
8. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Методические рекомендации.

Изучению данной темы необходимо уделить самое пристальное внимание, поскольку охрана труда – это охрана труда жизни и здоровья работников. Студенту следует уяснить, что нормы по охране труда - это правовой механизм, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

При подготовке необходимо опираться на значительную по объему нормативно-правовую базу по охране труда, которая включает Конституцию РФ, международные договоры, ТК РФ, другие федеральные законы, подзаконные нормативные акты федеральных исполнительных органов, законы и нормативные правовые акты субъектов Федерации.

В содержание института «Охрана труда» входят как правовые нормы, так и социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации закреплены на законодательном уровне, поэтому студенту целесообразно осветить подробно содержание правомочий и обязанностей работодателя. Далее необходимо раскрыть право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, указав при этом, что каждый работник имеет право на: рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; получение достоверной информации об условиях труда; отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие

нарушения требований об охране труда; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Студенту необходимо раскрыть содержание основных обязанностей работодателя по организации охраны труда и контролю за соблюдением правовых предписаний.

При изучении данной темы необходимо уделить самое пристальное внимание специальным нормам об охране труда женщин и работников до 18 лет.

Освещая вопросы этой темы, необходимо указать, что одной из гарантий правильного и полного осуществления на практике социальных и трудовых прав работников является проведение эффективного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Задачи и цели принятия мер, обеспечивающих соблюдение правовых норм по охране труда - это предупреждение правонарушений, устранение допущенных нарушений и привлечение к ответственности нарушителей правовых предписаний. Проверка соблюдения законности и принятия мер по предупреждению ее нарушений осуществляется в форме государственного надзора или государственного и общественного контроля.

Необходимо особо разобраться в системе органов надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

Необходимо уяснить, существует ли различие между формами надзорной и контрольной деятельности надзорных и контрольных органов.

Студенту следует обратить внимание на то, что это различие относится к различиям между компетенцией, функциями органов, их осуществляющих, а также к методам их работы и проведению в жизнь предписаний надзорных и контрольных органов. Поэтому органы, осуществляющие государственный надзор - это специальные уполномоченные органы государства (инспекции). В случае виновного нарушения законодательства должностными лицами эти органы компетентны применять властные полномочия (например, налагать штраф, привлекать в установленном законом порядке административной ответственности и т.д.).

Следует дать ответ на вопрос: каковы права руководителей государственных инспекций труда.

Задачи

№ 1. Государственный инспектор труда и санитарный врач санитарно-эпидемиологической службы РФ, участвуя в комиссии по приемке завода по горячей штамповке металлических изделий в эксплуатацию, отказались подпи-

сать приемо-сдаточный акт, мотивируя тем, что при строительстве завода имели место нарушения ССБТ (система стандартов безопасности труда).

В частности, они заявили, что мощность вентиляционной системы не отвечает проектно-технической документации и может повлечь повышенную загазованность и запыленность отдельных помещений и участков по сравнению с допустимыми нормами и в конечном счете приведет к профессиональным заболеваниям лиц, занятых на работах в этих подразделениях. Кроме того, отсутствовали необходимые предохранительные ограждения механизмов, и не были соблюдены нормы размещения производственного оборудования (станков, штампов и т. д.), что могло привести к несчастным случаям.

Представитель ведомства, участвовавший в работе комиссии, и директор завода (без участия представителей профкома и без его согласия), ссылаясь на необходимость выполнения производственной программы, пустили завод в эксплуатацию.

Решите задачу по существу. Каков порядок приемки производственных объектов в эксплуатацию? Каковы полномочия Государственного инспектора труда РФ и санитарного врача Госкомсанэпиднадзора РФ, и какие меры они обязаны принять к должностным лицам, пустившим в эксплуатацию завод с указанными недоделками?

№ 2. Уполномоченный профкома по охране труда проверил соблюдение законодательства об охране труда женщин завода металлобетонных конструкций. Он установил, что две женщины были заняты на работах по креплению конструкций и деталей с применением строительного пистолета, а три занимались переноской грузов вручную, причем вес каждой партии переносимого груза составлял 20—25 кг, а за смену каждой из них приходилось переносить груз общим весом более 10 т.

Соответствуют ли условия труда женщин действующему законодательству? Каковы права уполномоченного профкома по охране труда и каким актом они определены? Если были допущены нарушения законодательства об охране труда женщин, то какие меры может принять уполномоченный?

№ 3. В сборочном цехе перерывами для кормления грудных детей пользуются две работницы - Крушина и Логвиненко, причем последняя кормит ребенка искусственно. В период кормления обе работницы обратились к начальнику цеха с заявлениями: Крушина - об увеличении продолжительности каждого перерыва с 30 до 45 мин., а Логвиненко - об использовании перерывов на кормление в конце рабочего дня, и таким образом, о сокращении продолжительности рабочего дня на один час. Начальник цеха отказал в просьбе обеим работницам, ссылаясь на отсутствие подобных норм в ТК РФ.

Решите задачу по существу.

№ 4. Рабочие Алешин и Михайлов были переведены в заводскую котельную: первый с его согласия - постоянно, второй вследствие производственной необходимости - сроком на один месяц. Алешину была выдана полагающаяся спецодежда, но бывшая в употреблении. Михайлову работодатель отказался выдать спецодежду, обосновывая это временным характером его работы. Алешин потребовал предоставить ему новую спецодежду, а Михайлов приобрел спецодежду в магазине и представил счет для оплаты в бухгалтерию завода. Главный бухгалтер отказалась удовлетворять требования рабочих.

Решите задачу по существу.

№ 5. Рабочий электромеханического завода при обработке доски случайно дотронулся до движущейся части механизма (не прикрытой кожухом), попав кистью руки прямо под фуганок (часть станка, перерабатывающего древесину под распилку). Раздробленную кисть пришлось ампутировать. В ходе разбирательства дела выяснилось, что предприятие выпустило станок без согласования с надлежащими органами, чем нарушило требования законодательства.

Каковы правовые последствия данного несчастного случая, кто понесет ответственность и какую?

№ 6. Работники ОАО провели общее собрание, в ходе которого было принято решение объявить забастовку. Для соблюдения установленной законодательством процедуры ее проведения, на собрании были выдвинуты требования к работодателю. Суть претензий трудящихся сводилась к крайне плохому обеспечению рабочих спецодеждой и спецобувью.

Рассмотрев требования, работодатель заявил работникам, что для их удовлетворения отсутствуют необходимые средства. Кроме того, отсутствуют и соответствующие нормативные акты, которые бы устанавливали порядок и нормы обеспечения работников спецодеждой, а потому требования работников являются незаконными. В случае объявления забастовки, все в ней участвующие будут привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

Дайте юридическую оценку действиям работодателя с точки зрения норм об охране труда.

Нормативные правовые и судебные акты

1. Об инспекции труда в промышленности и торговле: Конвенция Международной Организации Труда от 19.06.1947 г. № 81. Ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 11.04.1998 г. № 58-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.
2. Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда: Конвенция МОТ № 187 // СРС «КонсультантПлюс».

3. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 г. в ред. от 21.11.2011 г. с изм. и доп., вступающими в силу с 08.02.2012 г. // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – № 8. – Ст. 366; СЗ РФ. – 2011. – № 45. Ст. 6327.
4. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 г. в ред. от 28.12.2010 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148; 2004. – № 27. – Ст. 2711; 2011. – № 1. – Ст. 16.
5. Об охране труда в Красноярском крае: Закон Красноярского края от 29.06.1999 г. в ред. от 08.07.2010 г. // Красноярский рабочий. – 1999. – № 139; Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. – 2010. – № 37(408).
6. Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 г. № 342н // Российская газета. 2011. № 135.
7. Об утверждении Положения о правовой инспекции труда ФНПР: Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 26.09.2007 г. № 4-3 // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Викторов И.С., Жирова Ж.В. Административная ответственность за нарушения законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. 2004. № 6.
2. Викторов И.С., Шалыгин Б.И. Система и полномочия государственных органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право. 2004. № 11-12.
3. Дубровская И.А. Новое в расследовании несчастных случаев на производстве: в соответствии с изменениями в Трудовом кодексе РФ. М.: ГроссМедиа, 2007; СПС «КонсультантПлюс».
4. Ершов В.А. Правовое регулирование охраны труда. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008; СПС «КонсультантПлюс».
5. Черняева Д.В. Российская система охраны труда в свете ратификации Конвенции МОТ № 187 // Трудовое право. 2011. № 3; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 15. Защита трудовых прав и свобод

План семинара

1. Понятие защиты трудовых прав и свобод. Способы защиты трудовых прав и свобод.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Самозащита работниками трудовых прав.

4. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
5. Ответственность за нарушение трудового законодательства

Методические рекомендации

Приступая к изучению способов защиты трудовых прав субъектов трудовых и иных тесно связанных с ними отношений, следует учитывать, что в статье 352 ТК РФ перечислены только основные способы защиты трудовых прав работников.

Первый среди обозначенных основных способов – государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства. Государственный надзор и контроль представляет собой деятельность компетентных органов, направленную на обеспечение реализации государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, защиту прав и интересов работников и работодателей. Контроль осуществляется в основном государственными органами в процессе руководства подчиненными учреждениями, организациями.

Надзор осуществляется специальными органами в отношении, как правило, не подчиненных организаций. Система органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства определяется в статье 353 ТК РФ.

Основные усилия в своей деятельности государственные органы должны направлять не на фиксирование уже совершенных нарушений трудового законодательства, а на их предупреждение.

Студенту необходимо разобраться и уяснить, какие органы от имени государства осуществляют надзор и контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда. Это особенно важно, поскольку в ходе проведения административной реформы некоторые из них упразднены.

Приступать к изучению самозащиты трудовых прав работника необходимо с юридического анализа Конституции Российской Федерации, где говорится о возможности защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом.

Следует уяснить, какие, по мнению законодателя, способы защиты являются основными (указаны в ст. 352 ТК РФ), а какие можно отнести к дополнительным.

Далее необходимо понять сущность и способы самозащиты работниками своих трудовых прав, ее пределы и соотнести понимание самозащиты в Трудовом кодексе и в Гражданском кодексе (ст. 14 ГК РФ).

Задачи

№ 1. Для решения проблем задержки выплаты заработной платы и погашения возникшей в этой связи задолженности между профсоюзным комитетом и администрацией ОАО было подписано соглашение, в соответствии с которым работодатель обязывался по установленному графику погасить за-

долженность по заработной плате, а работники принимали на себя обязательство не организовывать в период погашения долга акции протеста (забастовки, пикетирования, собрания и т.д.), а также не требовать повышения заработной платы.

Правомерно ли заключение такого соглашения? Каковы правовые последствия невыполнения одной из сторон своих обязательств? Имеет ли право работник отказаться от выполнения своих служебных обязанностей в целях самозащиты?

№ 2. Контролер отдела вневедомственной охраны Коростылев работал на проходной мясоперерабатывающего завода. За халатное отношение к своим обязанностям, которое позволяло работникам завода выносить через проходную мясопродукты, он был переведен на ту же должность на другой объект обслуживания – проходную завода железобетонных изделий.

Коростылев отказался выйти на работу, мотивируя это тем, что согласия на перевод не давал и при оформлении трудового договора принимался на работу именно на мясоперерабатывающий завод.

Прав ли Коростылев? Имела ли администрация право перевести его на работу на завод железобетонных изделий? В каких случаях работник имел право отказаться от выполнения работы?

№ 3. Казакова работала уборщицей в АО «Новинка» с 2000 г. В апреле 2012 г. она обратилась к директору с просьбой перевести ее на другую, более легкую работу по состоянию здоровья (в связи с беременностью). Директор отказал Казаковой в ее просьбе, мотивируя это тем, что в организации на данный момент нет для нее подходящей работы.

Правомерны ли действия директора?

Какие гарантии в области охраны труда существуют для женщин?

№ 4. Забастовка авиадиспетчеров признана судом незаконной. Двое работников были уволены работодателем за нарушением трудовой дисциплины – отсутствие на работе в течение одного дня в ходе забастовки, семи работникам (в т.ч. председателю профкома, двум членам забастовочного комитета) объявлен выговор.

Работники решили объявить забастовку с требованием восстановить уволенных работников на работе.

Правомерны ли действия работодателя и работников?

№ 5. 16 февраля 2012 г. начальник цеха объявил выговор двум работницам, опоздавшим на работу после окончания обеденного перерыва на 30 мин. Работницы обжаловали дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда, ссылаясь на то, что впервые нарушили трудовую дисциплину, а ранее неоднократно поощрялись; кроме того, опоздание не повлекло за собой никаких неблагоприятных последствий.

Имеет ли право начальник цеха применять к работникам меры дисциплинарных взысканий? Какие меры может принять инспекция?

Нормативные правовые и судебные акты

1. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. в ред. от 23.04.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс6327.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. в ред. от 03.05.2012 г. // СПС «КонсультантПлюс».
3. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 г. в ред. от 21.11.2011 г. с изм. и доп., вступающими в силу с 08.02.2012 г. // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – № 8. – Ст. 366; СЗ РФ. – 2011. – № 45. Ст.
4. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 г. в ред. от 28.12.2010 г. // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148; 2004. – № 27. – Ст. 2711; 2011. – № 1. – Ст. 16
5. О мировых судьях в Российской Федерации: Федеральный закон от 17.12.1998 г. в ред. от 18.07.2011 // СЗ РФ. 1998. № 51. Ст. 6270; 2011. № 30. (ч. 1). Ст. 4588.
6. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.1999 г. в ред. от 02.05.2012 г. // СЗ РФ. – 1999 г. – № 42. – Ст. 5005; 2012. – № 19. – Ст. 2274.
7. Об исполнительном производстве: Федеральный закон от 02.10.2007 г. в ред. от 06.12.2011 г. // СЗ РФ. – 2007. – № 41. – Ст. 4849; 2011. – № 50. – Ст. 7347.
8. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации: Федеральный закон от 27.07.2010 // СЗ РФ. – 2010. – № 31. – Ст. 4162.
9. О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия: Постановление Пленума ВС РФ от 31.10.1995 г. // СПС «КонсультантПлюс».
10. Об утверждении Методических рекомендаций по планированию государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации мероприятий по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Приказ Роструда от 28.10.2010 г. № 455 в ред. от 30.08.2011 г. // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Виговский Е.В. О полномочиях Федеральной инспекции труда. Каждый работник имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми

- способами, не запрещенными законом // Административное право. 2009. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
2. Кошлев Д.А. Федеральная инспекция труда: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право. 2009. № 12; СПС «КонсультантПлюс».
 3. Миронов В.И. Инспекция вместо суда. Отказ суда не всегда препятствует обращению в инспекцию труда // Трудовое право. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
 4. Уржинский К.К. Пробелы в трудовом законодательстве и некоторые проблемы защиты прав в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
 5. Феофилактов А.С. Особенности компенсации морального вреда как способа защиты трудовых прав работника // Трудовое право. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
 6. Хныкин Г.В. Некоторые аспекты защиты прав и законных интересов работников и работодателей от законодателя // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
 7. Шебанова А.И. Защита социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 16. Трудовые споры

План семинара

1. Понятие и виды трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров.
2. Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, Подведомственность трудовых споров.
3. Принципы рассмотрения трудовых споров.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров:
5. Понятие коллективных трудовых споров. Их предмет, стороны и виды.
6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров:
7. Забастовка. Реализация права на забастовку.
8. Исполнение решений по индивидуальным и коллективным трудовым спорам.

Методические рекомендации

Изучение данной темы следует начинать с Конституции Российской Федерации, где закреплено право работников на индивидуальные и коллективные споры. Студенту необходимо дать юридический анализ ст. 37 Конституции Российской Федерации, а также указать юридические гарантии реализации ст. 46 Конституции Российской Федерации о праве всех граждан на судебную защиту его прав и свобод. Раскрыть сущность права на защиту трудовых и иных социальных прав и правовой механизм их реализации. Обра-

тратить внимание на то, что охраняемый законом интерес является интересом материальным и возникает он в связи с действием норм трудового права.

Необходимо уяснить, какие виды трудовых споров предусмотрены законодательством.

Одним из важных вопросов в данной теме является вопрос о подведомственности. Следует хорошо знать, какими нормативными актами определяется подведомственность органов по рассмотрению трудовых споров а также принципы их деятельности.

Студент должен дать определение подведомственности юрисдикционного органа и указать, что она определяется законодательным актом как круг трудовых споров о праве, на рассмотрение и разрешение которых управомочен орган. Именно по кругу тех трудовых споров, которые каждый юрисдикционный орган вправе рассматривать и разрешать, проводится разграничение подведомственности каждого органа в области рассмотрения споров. Решение органа по трудовому спору только тогда имеет юридическую силу, когда оно вынесено по подведомственному ему вопросу.

Очень важно знать порядок образования и деятельности Комиссии по трудовым спорам.

Обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту.

Необходимо особенно подробно осветить вопрос о принудительном порядке исполнения решения КТС, в случае неисполнения их работодателем добровольно.

Следует выделить те трудовые споры, которые непосредственно разрешаются в суде, указать, кто может обратиться в суд с исковым заявлением по этим вопросам и в какие сроки.

При рассмотрении трудового спора в суде его сторонами выступают работник и организация, наделенная правом юридического лица. В судопроизводстве допускается участие не только представителей сторон, но и представителей профессиональных союзов и трудовых коллективов.

При обращении в суд работник освобождается от судебных расходов.

Студенту необходимо знать, что в целях защиты материальных интересов работника допускается немедленное исполнение решений КТС и суда по этим делам.

В случае неисполнения решения суда добровольно, возбуждается исполнительное производство по инициативе: истца или прокурора, профсоюзного органа, если они выступали в защиту работника.

Принудительное исполнение решений судов по трудовым спорам осуществляется через судебного исполнителя.

Необходимо знать, в каких случаях на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе на другую работу, суд возлагает обязанность возместить материальный и моральный вред, который взыскан судебным решением в пользу работника с организации.

Студенту следует дать понятие явного нарушения закона, указать, где дается такое понятие и определить размер возмещения вреда должностным

лицом, на основании приказа которого произведено изменение или прекращение трудового правоотношения.

Необходимо усвоить, в каких случаях за незаконное увольнение работника с работы или отказ в приеме на работу, неисполнение решение суда о восстановлении его на работе должностные лица наказываются в уголовном порядке и административном порядке.

Не всегда студент знает, на основании каких правовых норм, суд может удовлетворить иск работника о возмещении морального вреда.

Право на коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку, закреплено в ст. 37 Конституции России.

Следует хорошо знать, что является предметом коллективного трудового спора и между какими субъектами возникают разногласия.

Предметом коллективного трудового спора являются неурегулированные разногласия по поводу установления или изменения условий труда и его оплаты или объема социальных льгот, а также разногласия, которые возникают при заключении или изменении трудового договора или иных соглашений о труде.

Предметом спора являются законные интересы и права трудового коллектива организации, по поводу которых возникли разногласия.

Следует знать, что понимается под социально-экономическими условиями труда, в связи с установлением или изменением которых могут возникнуть коллективные трудовые споры.

Необходимо запомнить, какие коллективные трудовые споры могут быть отнесены к процедурным спорам и какие к материальным спорам.

Следует знать, какой установлен порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.

Важно понять как реализуется конституционное право на забастовку. Для этого уяснить, кто может возглавлять забастовку. Каким образом, и каким органом принимается решение о признании забастовки незаконной.

Детального изучения требует вопрос об ответственности сторон трудового спора. Следует обратить внимание, что сторона коллективного трудового спора и органы представляющие интересы сторон имеют разную ответственность.

Задачи

№ 1. Калининградский областной суд признал незаконной предупредительную забастовку, проведенную членами профсоюза докеров ООО «Морской торговый порт «Калининград», сославшись на нарушение работниками ч. 2 ст. 410 ТК РФ. Суд не признал надлежащими доказательствами наличия кворума на собрании показания свидетелей - участников собрания и видеозапись собрания, указав, что данное обстоятельство может подтверждаться только подлинными листами

регистрации с подписями участников собрания или бюллетенями для голосования.

Оцените законность судебного акта.

№ 2. В коллективном договоре ОАО "Взлет" в одном из пунктов было зафиксировано правило, согласно которому работники обязались не проводить забастовки для разрешения коллективных трудовых споров в течение срока действия коллективного договора, если работодатель выполняет принятые на себя обязанности. Тем не менее работники провели однодневную забастовку в поддержку требований о повышении заработной платы. Директор обратился в суд с требованием о признании забастовки незаконной, ссылаясь на нарушение работниками коллективного договора.

Разрешите спор.

Какое решение должен принять суд, если аналогичная норма содержится в областном трехстороннем соглашении?

№ 3. Зинченко обратился в КТС предприятия, где он работал, с заявлением об отмене приказа директора об объявлении ему выговора за нарушение трудовой дисциплины. Однако КТС отказалась принять заявление, пояснив Зинченко, что им не был соблюден досудебный порядок разрешения трудового спора, установленный ч. 1 ст. 381 и ч. 2 ст. 385 ТК РФ, и потребовала представления доказательств принятия им мер по урегулированию спора при непосредственных переговорах с работодателем.

Какие доказательства должны быть представлены Зинченко? Права ли КТС?

№ 4. Токарь Фирсов обратился в суд с иском к ЗАО о взыскании стоимости куртки, украденной из гардероба. По его мнению, работодатель не принял необходимых мер для обеспечения сохранности имущества своих работников: гардеробщик отлучался с места работы, не заперев дверь.

В судебном заседании представитель ОАО пояснил, что производство по делу следует прекратить, поскольку работником не соблюден предусмотренный ТК РФ досудебный порядок разрешения спора: он не обращался с соответствующим заявлением к работодателю.

Как должен поступить суд?

Нормативные правовые и судебные акты

1. Об исполнительном производстве: Федеральный закон от 02.10.2007 г. в ред. от 06.12.2011 г. // СЗ РФ. – 2007. – № 41. – Ст. 4849; 2011. – № 50. – Ст. 7347.
2. О мировых судьях в Российской Федерации: Федеральный закон от 17.12.1998 г. в ред. от 18.07.2011 // СЗ РФ. – 1998. – № 51. – Ст. 6270; 2011. – № 30. (ч. 1). – Ст. 4588.

3. Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях железнодорожного транспорта (филиалах, представительствах), деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества: приказ МПС РФ от 27.03.2003 г. // Российская газета. – 2003. – 16 апр.
4. Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в судостроительной промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества: Приказ Минпромторга РФ от 28.06.2011 г. № 870 // СПС «КонсультантПлюс».
5. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника: утв. постановлением Минтруда РФ от 14.08.2002 г. // Бюллетень Минтруда РФ. – 2002. – № 8.
6. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже: утв. постановлением Минтруда РФ от 14.08.2002 г. // Бюллетень Минтруда РФ. – 2002. – № 8.
7. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого акционерного общества "Банк ВТБ 24" на нарушение конституционных прав и свобод положением абзаца второго части третьей статьи 445 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьей 397 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 16.12.2010 г. № 1650-О-О // СПС «КонсультантПлюс».

Рекомендуемая литература

1. Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие. М.: Дашков и К, 2008; СПС «КонсультантПлюс».
2. Калашников С.В. Применение российскими судами норм международного права при рассмотрении трудовых споров // Трудовое право. 2010. № 1; СПС «КонсультантПлюс».
3. Куренной А.М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4; СПС «КонсультантПлюс».
4. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2010; СПС «КонсультантПлюс».
5. Матненко М.В. Развитие третейского урегулирования разногласий в трудовых отношениях // Трудовое право. 2009. № 11; СПС «КонсультантПлюс».
6. Миронов В.И. Истечение срока судебной защиты не исключает возможности предъявления новых исковых требований, для которых

- сроки не установлены // Трудовое право. 2011. № 7; СПС «КонсультантПлюс».
7. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2011; СПС «КонсультантПлюс».
 8. Офман Е., Станкова У. Постановление Верховного Суда и Трудовой кодекс РФ // Трудовое право. 2011. № 5; СПС «КонсультантПлюс».
 9. Пилипенко Н.С. Теоретико-правовые подходы к исследованию понятия "индивидуальный трудовой спор" // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2; СПС «КонсультантПлюс».
 10. Сенников Н.М. Теория и практика разрешения споров с участием профсоюзов // Трудовое право. 2007. №8.
 11. Третейское регулирование трудовых отношений [Интервью с В.И. Мироновым] // Трудовое право. 2009. № 12; СПС «КонсультантПлюс».
 12. Трудовые споры: учебное пособие / под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. – Москва: Проспект, 2011; СПС «КонсультантПлюс».

Тема 17. Международно-правовое регулирование трудовых отношений

План семинара

1. Понятие международно-правового регулирования труда. Международное трудовое право.
2. Международная организация труда. Принципы и задачи деятельности.
3. Источники международно-правового регулирования труда. Акты международной организации труда (МОТ).
4. Основные права человека в области труда.

Методические рекомендации

Правовые основы международного регулирования трудовых отношений выработывались многими поколениями в течение длительного периода времени.

Студентам необходимо усвоить, что согласно общепризнанному мнению, существующему в науке трудового права, международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентацию с помощью международных актов вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Наиболее важные нормы правового регулирования труда закреплены в международных актах, принятых ООН, Международной организацией труда, Советом Европы, Европейским Союзом, Содружеством независимых государств (СНГ). Содержание этих актов – концентрированное выражение опыта международного сообщества, результат многолетнего отбора наиболее ценных и универсальных положений национальных систем трудового права,

итог нахождения компромиссных юридических формул. Поэтому их изучение является обязательным элементом при подготовке к семинарским занятиям.

При ознакомлении с международными правовыми актами следует опираться на положения Конституции РФ, в соответствии с которыми общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются элементом правовой системы нашего государства и при определенных условиях имеют приоритет по сравнению с национальным законодательством (статья 15). Из этого конституционного положения можно сделать вывод, что определенная часть международных стандартов в сфере труда, имеющие формально-юридическое выражение в международных актах, приобретают значение внутреннего российского правового положения и должны применяться судами, а также иными органами и организациями непосредственно, наравне с нормами российского законодательства.

Необходимо обратить внимание на то, что источники международно-правового регулирования труда включают весьма разнообразные элементы. В научной литературе их принято классифицировать по следующим критериям: органу, принявшему нормативный акт; юридической силе этих актов; характеру трудовых прав и интересов (индивидуальные и коллективные); виду международных норм.

Следует усвоить материал о Международной организации труда (МОТ) и выявить причины ее создания. При изучении деятельности МОТ нужно выявить как осуществляется ее правотворческая деятельность в современный период. С этой целью необходимо обратиться к конвенциям, рекомендациям и другим документам, исходящим от лица МОТ.

Задачи

№ 1. В организации «Зенит» сложилась практика, когда заработную плату выдавали в натуральной форме (пачки бумаги). Когда работники обратились к руководителю с заявлением о прекращении таких действий, они получили ответ, что натуральная форма оплаты труда предусмотрена действующим законодательством и в действиях руководителя нет нарушений.

Какие акты Международной организации труда и почему можно использовать работникам, чтобы отстоять свою позицию?

№ 2. Начальник станции технического обслуживания автомобилей, расположенной в г. Ачинске, отказал механику Чавчавадзе в приеме на работу на том основании, что он плохо знает русский язык и поэтому не может должным образом обслуживать клиентов.

Имеет ли в данном случае место дискриминация при приеме на работу?

Обоснуйте свое мнение ссылкой на международное и национальное законодательство.

№ 3. Группа работников обратилась в прокуратуру с жалобой на работодателя в связи с тем, что руководитель и его заместители препятствовали созданию профсоюзной организации. Свое мнение руководство мотивировало тем, что профсоюзная организация может быть создана при наличии на предприятии работающих более, чем сто человек.

Какой ответ следует дать работникам? Сошлитесь на международные акты о правах профессиональных союзов.

Нормативные акты и литература

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. с изм. от 25.03.2004 г. // Российская газета. 1993. № 237; 2004. № 62.
2. Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. // Права человека. Основные международные документы: Сб. документов. М., 1990.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19.12.1966 г. // Права человека. Основные международные документы: Сб. документов. М.: Международные отношения, 1989.
4. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация МОТ от 18 июня 1998 г. // Российская газета. 1998. 16 декабря.
5. Относительно защиты заработной платы: Конвенция МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1995. - № 5.
6. Галиева Р.Ф. Основополагающие принципы трудового законодательства / Р.Ф. Галиева // Юрист. 2003. № 3.
7. Гликман О.В. Механизм контроля за соблюдением обязательств государств-членов Международной организации труда (МОТ) // Юрист-международник. 2003. № 4.
8. Гликман О.В. Нормотворческая деятельность Международной организации труда // Московский журнал международного права. 2003. № 4.
9. Гомьен Д. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. – М.: Изд-во Моск. независ. ин-та междунар. права. 1998.
10. Киселев А.В. Трудовой кодекс России: согласие и диссонансы с Европейской социальной хартией // СПС КонсультантПлюс. 2011.
11. Лкуьянова Г.И. Трудовые отношения в современной Франции // Трудовое право. 2005. № 1.
12. Мачульская Е.Е. Понятие и содержание договора трудового найма по законодательству Великобритании // Вестник Моск. Ун-та. Сер. 11, Право. 1997. № 4.
13. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы (справ. пособие). – М.: Дело и Сервис, 2007.
14. Черняева Д.В. Новейшие тенденции развития трудового права Великобритании // Труд за рубежом. 2006. № 3.

РАЗДЕЛ II. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная (внеаудиторная) работа студента, проводимая планомерно и систематически, является одним из основных элементов учебного процесса. Она тематически связана с аудиторной работой и призвана расширять знания, получаемые на лекционных и семинарских занятиях.

Цель самостоятельной работы – помочь студентам приобрести глубокие и прочные знания по трудовому праву, сформировать умения самостоятельно приобретать, расширять и углублять такие знания, а также применять их на практике.

Задачи самостоятельной работы:

- освоить теоретический материал по трудовому праву;
- применить полученные знания для анализа предложенных в задачах ситуаций и выработки правильного решения;
- применить полученные знания и умения для формирования собственной позиции при подготовке курсовых и выпускных квалификационных работ.

Основными средствами выполнения поставленных задач является самостоятельная работа с законодательством о труде, учебной и научной литературой, конспектами лекций, участие в научно-исследовательской работе на кафедре.

Самостоятельная работа студентов контролируется и проверяется преподавателем.

Самостоятельная работа студентов выражается в следующих формах: изучение теоретического курса при подготовке к семинарам, зачету и экзамену; анализе и составлении юридических документов (актов социального партнерства, локальных нормативных актов).

Самостоятельная работа студентов заочной формы обучения выражается также в подготовке курсовых и контрольных работ на основе методических указаний, изданных отдельно.

Учебно-методические рекомендации по анализу содержания актов социального партнерства

Анализ содержания конкретного соглашения или коллективного договора является одной из форм самостоятельной работы студентов. Анализ содержания соглашения или коллективного договора осуществляется в письменной форме и сдается преподавателю на проверку.

Для осуществления данной работы студенты самостоятельно находят текст соглашения или коллективного, используя справочно-правовые системы «КонсультантПлюс», «Гарант», материалы информационных ресурсов сети Интернет либо обращаются на кафедру, где поучают соответствующий текст одного из актов социального партнерства.

В случае большого объема соглашения или коллективного договора допускается содержательный анализ части документа по согласованию с преподавателем.

Анализ содержания соглашения или коллективного договора должен осуществляться по следующим критериям:

1. Наименование сторон и их представителей, срок действия документа;
2. Структура соглашения или коллективного договора;
3. Определение условий, входящих в содержание соглашения или коллективного договора в зависимости от таких групп, как: нормативные, организационные, обязательственные, информационные;
4. Соотношение условий, входящих в содержание соглашения или коллективного договора, с соответствующими положениями законодательства. Наличие (отсутствие) условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
5. Соотношение условий соглашения или коллективного договора между собой. Наличие (отсутствие) противоречивых положений;
6. Выделение наиболее интересных условий, выработанных сторонами (отличных от законодательных), улучшающих положение работников. Необходимо сделать вывод о ценности соглашения или коллективного договора как регуляторов социально-трудовых отношений;
7. Анализ условий соглашения или коллективного договора на предмет прав и обязанностей сторон. Вывод о наличии (отсутствии) условий, устанавливающих обязанности работников.
8. Оценка юридической техники соглашения или коллективного договора: однозначность формулировок, соответствие законодательству, грамотность, стилистика и т.п.

Учебно-методические рекомендации по составлению локальных нормативных актов

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется, кроме трудового законодательства, иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. То есть локальные нормативные акты в сфере трудовых отношений являются частью системы трудового законодательства. Принятые в соответ-

ствии с законодательством, локальные нормативные акты имеют обязательную силу для судов при рассмотрении трудовых споров.

Исходя, из иерархии нормативных правовых актов закон объявляет лишенными юридической силы все локальные нормативные правовые акты работодателя, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также коллективным договором или соглашениями (ст. 8 ТК РФ). Иначе говоря, Трудовой кодекс РФ устанавливает приоритет коллективного договора, соглашения над локальным нормативным актом. Если в локальном нормативном акте работодатель решает те же вопросы, которые уже решены в коллективном договоре, соглашении, то такой локальный акт не может противоречить коллективному договору, соглашению. Эту позицию ТК РФ нужно учитывать при разработке проекта локального нормативного акта.

Недействительными являются также локальные акты, принятые работодателем без учета мнения или с нарушением порядка учета мнения представительного органа работника, когда на работодателя возложена соответствующая обязанность. Это очень важно, особенно при формировании затрат по налогообложению.

При разработке проекта локального нормативного акта студентам не следует смешивать локальные нормативные акты с организационно-распорядительной документацией и индивидуальными правоприменительными актами работодателя. Необходимо уяснить признаки локальных нормативных актов:

1) Волевое содержание, т.е. в нем отражена воля работодателя и (или) профсоюза.

2) Внутриорганизационный характер. Локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, являются лишь те, которые регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, складывающиеся в данной конкретной организации. В соответствии со ст. 13 ТК РФ локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах этой организации. Именно в организации происходит разработка, согласование и принятие локальных норм трудового права.

3) Стабильность локальных правовых актов - необходимое условие для регулирования длящихся общественных отношений в сфере труда.

4) Локальные акты рассчитаны на многократное применение.

5) Локальные акты обеспечиваются государственным принуждением.

6) Производный от законодательства характер означает, что все локальные акты возникают в силу непосредственного указания закона. Закон указывает, что по данному вопросу должен быть принят локальный правовой акт.

Следует обратить внимание на то, что, исходя из положений, записанных в ТК РФ, различают два вида локальных нормативных актов.

Первый - акты, разрабатываемые и принимаемые работодателем самостоятельно.

Второй - акты, принимаемые совместно (коллективный договор) или с учетом мнения выборного представительного (обычно профсоюзного) органа, представляющего интересы работников организации.

Например, ряд вопросов решается с учетом мнения представительного органа работников. Это может быть выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации. В таком порядке решаются, в частности, следующие вопросы:

- а) установление порядка проведения аттестации (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);
- б) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- в) принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- г) утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- д.) определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- е) принятие локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- ж) утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ);
- з) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ч. 3 ст. 196 ТК РФ).

При разработке проекта локального нормативного акта студенты должны иметь в виду, что эти акты издаются в виде правил, положений, инструкций, приказов, решений.

Локальные нормативные акты, как правило, являются объемными документами со сложной структурой, в которых можно выделить информационную и содержательную части.

Информационная часть включает в себя, как минимум, наименование организации; наименование вида документа; дату регистрации; регистрационный номер. Включаются также и такие реквизиты, как заголовок к тексту и отметка о наличии приложений.

Содержание локальных нормативных актов обусловлено нормативными правовыми актами более высокой юридической силы, на которые ориентируются составители. Приступая к составлению текста локальных нормативных актов, следует определиться с его структурой - выделить обязательные разделы. Текст внутри разделов обычно делится на пункты и подпункты.

Например, Положение о структурном подразделении организации определяет правовой статус, задачи, функции, права, обязанности подразделения. Поэтому текст Положения должен включать соответствующие разделы.

В локально- нормативном акте должны быть точно определены время и порядок введения в действие, а также время прекращения его действия. Здесь

же должен быть установлен порядок доведения до сведения работников информации о введении локального нормативного акта и его содержании.

К обязательным локальным нормативным актам, которые должны быть у каждого работодателя, относятся:

- штатное расписание;
- график отпусков;
- табель учета рабочего времени;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и премировании.

Студент самостоятельно определяется с вопросом, проект какого локального нормативного акта он будет разрабатывать, затем согласовывает свой выбор с преподавателем.