

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация  
**«УРАЛЬСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Учебно-методическое пособие по выполнению  
практических работ  
для специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

Екатеринбург  
2014

Задания для практических работ разработаны на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности СПО 40.02.01 «Право и организация соц. обеспечения», базовой подготовки, программы учебной дисциплины «Трудовое право»

ОДОБРЕНО

цикловой комиссией  
правоведения

Председатель комиссии

\_\_\_\_\_ С.В. Чупракова

от «28 » сентября 2014г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор АН ПОО «Уральский  
промышленно-экономический  
техникум»

\_\_\_\_\_ В.И. Овсянников

« 28 » сентября 2014 г.

Организация-разработчик: АН ПОО «Уральский промышленно-экономический техникум»

Разработчик: **Соловьева М.А.**, преподаватель АН ПОО «Уральский промышленно-экономический техникум»

## **1. Общие методические указания.**

«Трудовое право» является одной из дисциплин общеспециального цикла для студентов, обучающихся по специальности «Право и организация социального обеспечения». Знание трудового законодательства необходимо всем и каждому, поскольку все трудоспособные граждане во многих случаях становятся либо работниками, либо работодателями и тем самым включаются в сферу трудовых правоотношений, которые регулируются правовыми нормами.

Для успешного освоения данной дисциплины студентам необходимо посещать лекционные, семинарские и практические занятия, своевременно сдавать для проверки преподавателю практические, провести серьезную самостоятельную работу по изучению Трудового кодекса Российской Федерации, а также иных нормативно-правовых актов. Также необходимо уделять особое внимание решению задач, так как именно приведенные в задачах ситуации помогают применить полученные теоретические знания к практическим ситуациям.

**Практическая работа №1: «Трудовой договор: общие положения, порядок заключения, изменения, прекращения».**

**Цель:** Проверить знание студентами основных понятий о трудовом договоре, документах, составляемых при приеме на работу, закрепить пройденный теоретический материал.

**Задание:** ответить на вопросы, решить задачи.

Ход работы:

I. Ответить на вопросы теста:

1. Какие документы должны быть предоставлены соискателем при приеме на работу?  

---

---

---
2. В какой срок работник должен быть ознакомлен под роспись с приказом (распоряжением) работодателя о приеме на работу?
  - 1) в течение семи дней со дня фактического начала работы;
  - 2) в течение трех дней со дня фактического начала работы;
  - 3) в течение десяти дней со дня фактического начала работы;
  - 4) в течение двух дней со дня фактического начала работы.
1. С какими документами при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись?  

---

---
2. Исключите неверный ответ. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
  - 1) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
  - 2) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
  - 3) лиц, заключающих трудовой договор на неопределенный срок;
  - 4) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
  - 5) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.
3. В каком случае работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе):
  - 1) при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - 2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - 3) не прошедшего в установленном порядке медицинский осмотр (обследование);
  - 4) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - 5) в случае приостановления действия на срок до четырех месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права);
  - 6) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
  - 7) все ответы верны.
4. В резюме соискатель вакантной должности должен указать следующие данные:
  - 1) ФИО;

- 2) домашний адрес, контактный телефон;
  - 3) свое вероисповедание;
  - 4) образование;
  - 5) предыдущие места работы и занимаемые должности.
5. Днем прекращения трудового договора является:
- 1) день написания заявления;
  - 2) выходной день после последней рабочей смены;
  - 3) последний день работы сотрудника;
  - 4) день, с которого сотрудник должен быть приступит к работе, в случае наличия закрытого листа нетрудоспособности,
6. В какой срок работодатель обязан выдать по письменному обращению уволенного работника его трудовую книжку, в случае неполучения ее при его увольнении?
- 1) не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника;
  - 2) не позднее трех календарных дней со дня обращения работника;
  - 3) не позднее пяти рабочих дней со дня обращения работника;
  - 4) не позднее четырех рабочих дней со дня обращения работника;
  - 5) не позднее четырех календарных дней со дня обращения работника.
7. Трудовой договор – это:
- 1) соглашение между работодателем и представителем работника;
  - 2) соглашение между работником и представителем работодателя;
  - 3) соглашение между работодателем и работником.
10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:
- 1) за 3 дня;
  - 2) за 2 недели;
  - 3) за 2 недели, если иной срок не установлен законом или соглашением сторон;
  - 4) за 3 дня, если иной срок не установлен законом или соглашением сторон;
  - 5) в день увольнения.
11. Увольнение работников по сокращению численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится:
- 1) с согласия выборного профсоюзного органа организации;
  - 2) с согласия выборного профсоюзного органа организации, если работник является членом профсоюза;
  - 3) с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации;
  - 4) с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, если работник является членом профсоюза;
  - 5) без участия выборного профсоюзного органа организации.
12. Если по решению государственной инспекции труда или суда на работе восстановлен незаконно уволенный работник, то работник, принятый на его место:
- 1) может быть уволен по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
  - 2) может быть уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
  - 3) может быть уволен по инициативе работодателя, если не возможно перевести работника с его согласия на другую работу (ст. 81 ТК РФ);
  - 4) может быть уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ст. 83 ТК РФ);
  - 5) не может быть уволен, а переводится на любую вакантную должность по правилам, установленным для переводов (ст. 72 ТК РФ).

II. Какими нормативными актами регулируется порядок ведения трудовых книжек? Заполните трудовую книжку сотруднику, впервые поступающему на работу в ООО «Румб» инженером с производственно-технический отдел с 01.10.2011 г.

N	Дата	Сведения о приеме на работу,	Наименование,
---	------	------------------------------	---------------

за пи си	чи сл о	ме ся ц	го д	перевод на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	дата и номер документа, на основании которого внесена запись
1	2			3	4

В течение какого срока работодатель должен оформить поступившему на работу сотруднику трудовую книжку? Какой документ является основанием для заполнения трудовой книжки?

III. Решить задачи:

1. В правилах внутреннего трудового распорядка ОАО «Атон» указано, что при приеме на работу помимо документов, указанных в статье 65 ТК РФ, требуется предъявлять: – на должности, связанные с материальной ответственностью, – справку из органов МВД России об отсутствии судимости; – если работник поступил на работу в течение года, – справку о стандартных налоговых вычетах с предыдущего места работы. Дайте правовую оценку вышеуказанных положений Правил.

2. Инженер Усова В.А. была принята по срочному трудовому договору сроком на 1 год в связи с пусконаладочными работами на предприятии. Срок окончания трудового договора был обозначен 15 июня 2008 года. Получив от работодателя 12 июня 2008 года письменное предупреждение об истечении срока договора и о предстоящем увольнении по п.2 ст. 77 ТК, Усова В.А. представила работодателю заявление, в котором просила продлить срок договора, т.к. она имеет беременность сроком 10 недель.

Какое решение будет принято работодателем? Как решается данное правоотношение с учетом действующего законодательства? Назовите соответствующие статьи трудового кодекса и прокомментируйте их.

## **Практическая работа №2: «Оплата труда: общие положения. Установление заработной платы, порядок, место и сроки её выплаты. Система оплаты труда.**

### **Оплата труда отдельных категорий работников, труда в особых условиях и отклоняющих от нормальных».**

**Цель:** Проверить знание студентами основных понятий о трудовом договоре, документах, составляемых при приеме на работу, закрепить пройденный теоретический материал.

**Задание:** ответить на вопросы, решить задачи.

#### **Ход работы:**

I. Ответить на вопросы теста:

1. Минимальный размер оплаты труда — это:

1. гарантируемый Правительством РФ размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
2. гарантируемый работодателем размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
3. гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени

- при выполнении работ, соответствующих уровню его квалификации, в нормальных условиях труда;
4. гарантируемый Правительством РФ размер месячной заработной платы за труд квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении работ, соответствующих уровню его квалификации, в нормальных условиях труда; д) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.
2. Выплата заработной платы в неденежной форме:
1. не допускается;
  2. разрешается;
  3. допускается по соглашению сторон;
  4. допускается, при этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы;
  5. допускается, при этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 50% от общей суммы заработной платы.
3. По общему правилу, заработная плата выплачивается:
1. не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором;
  2. не реже чем раз в месяц в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором;
  3. не реже чем каждые полмесяца в день, установленный работодателем;
  4. не реже чем раз в месяц в день, установленный работодателем;
  5. в сроки, установленные соглашением сторон.
4. Оплата отпуска производится:
1. в день начала отпуска;
  2. не позднее, чем за 3 дня до его начала;
  3. в день издания приказа об отпуске работника;
  4. в день утверждения графика отпусков;
  5. не позднее, чем за 2 недели до его начала.
5. Если иное не предусмотрено федеральным законом, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы:
1. не ограничен;
  2. устанавливается по соглашению сторон;
  3. не может превышать 20% заработной платы;
  4. не может превышать 50% заработной платы;
  5. не может превышать 70% заработной платы.
6. По истечении какого срока задержки выплаты заработной платы работник вправе приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы?
1. 14 дней
  2. 1 месяца
  3. 15 дней
  4. 7 дней
7. Виды условий труда, отклоняющихся от нормальных, за которые администрация обязана производить соответствующие доплаты: 1) выполнение работ различной квалификации; 2) совмещение профессий; 3) работа в сверхурочное и ночное время; 4) задержка расчета
1. 2, 3, 4
  2. 1, 2, 3
  3. 1, 2, 4
  4. 1, 3, 4

**II.** Определить понятие «оплата труда». Какими нормативными документами устанавливаются системы оплаты труда, размеры окладов и отдельных выплат?

**III.** Дать определение понятий «заработная плата», «минимальный размер оплаты труда», «тарифная ставка», «тарифный разряд», «квалификационный разряд».

**IV.** Какие три системы оплаты труда в настоящее время наиболее широкое применяются в хозяйственной деятельности организаций? Охарактеризовать каждую из них.

**V.** Из каких компонентов состоит система государственных гарантий по оплате труда работника?

**VI.** Каким образом осуществляется оплата труда работников, занятых на опасных и вредных производствах? Кем определяется перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, при выполнении которых предусмотрена повышенная оплата?

**VII.** Какими нормативными актами устанавливается во внебюджетных организациях тарифная система оплаты труда?

### **Практическая работа №3: «Охрана труда: общие положения. Организация охраны труда»**

**Цель:** Проверить знание студентами основных понятий о трудовом договоре, документах, составляемых при приеме на работу, закрепить пройденный теоретический материал.

**Задание:** ответить на вопросы, решить задачи.

#### **Ход работы:**

**I.** Ответить на вопросы теста:

1. Администрация обязана выдать пострадавшему заверенную копию акта о несчастном случае после окончания расследования по нему:

1. не позднее трех дней;
2. в течение десяти дней;
3. в течение недели;
4. на следующий день.

2. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда осуществляет:

1. руководитель организации;
2. охрана;
3. отдел кадров;
4. профсоюз.

3. Надзор за безопасностью при производстве и использовании атомной энергии, ядерных материалов, радиоактивных веществ и изделий на их основе осуществляет(ют):

5. Ростехнадзор;
1. Госатомнадзор России;
2. директор предприятия;
3. Минздрав РФ.

4. Охрана труда находится под контролем

1. работников;
2. государства;
3. органов муниципального управления;
4. органов опеки и попечительства.

5. Проведение инструктажа работников по технике безопасности и правилам по охране труда возлагается на:

1. администрацию предприятия, организации (работодателя);
2. охрану предприятия;
3. начальника отдела безопасности;
4. начальника отдела кадров.



6. Из перечисленного: 1) не достигшие 21 года; 2) работники водопроводных сооружений; 3) работники пищевой промышленности; 4) все вновь поступающие на работу – обязательному медицинскому осмотру при приеме на работу подвергаются работники:

1. 1 и 2;
2. 1 и 3;
3. 1, 2, 3;
4. 4.

7. Право на охрану труда – это право на:

1. присутствие охранника в помещении, где трудятся работники;
2. условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены труда;
3. закрепление за предприятием сотрудника МВД.

8. Новый образец машины, если он не отвечает требованиям охраны труда, в серийное производство \_\_\_\_\_ быть передан.

1. не может;
2. может по прошествии 6 месяцев после его изготовления;
3. может;
4. может при наличии письменного разрешения Ростехнадзора.

9. Из перечисленного: 1) работодатель; 2) должностные лица; 3) виновный в нарушении; 4) профсоюз – ответственность за нарушение законодательства о труде и правил охраны труда осуществляет(-ют)

1. 1 и 4;
2. 1 и 2;
3. 2,3,4;
4. 1, 2, 3.

10. Специальные нормы по охране труда женщин предусмотрены:

1. в Конституции РФ;
2. в ГК РФ;
3. в ТК РФ (специальная глава, посвященная труду женщин);
4. в ФЗ «Об охране труда женщин».

11. Определение: "Совокупность правовых норм, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда, а также оздоровление и улучшение условий труда" – относится к понятию:

1. трудовое право;
2. охрана труда;
3. источники трудового права.

12. Применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах:

1. возможно в случае чрезвычайных ситуаций;
2. разрешается с согласия родителей указанных лиц;
3. разрешается при условии заключения с ними трудового договора;
4. запрещается.

**II.** Из указанных понятий составить логическую схему по вопросу «Требования охраны труда»:

1) Обеспечить применение сертифицированных средств защиты; 2) Для лиц в возрасте до 21 года; 3) Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда; 4) Обязанности работника в области охраны труда; 5) Соблюдать требования охраны труда; 6) Требования охраны труда; 7) Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования; 8) Для работников, занятых на тяжелых работах 9) Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ; 10) Периодические ежегодные медицинские осмотры; 11) Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; 12) Медицинские осмотры некоторых категорий работников; 13) Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда

на рабочем месте; 14) Предварительные медицинские осмотры; 15) Внеочередные медицинские осмотры.

**III.** Привести классификацию вредных и (или) опасных производственных факторов.

**IV.** Решить задачу:

Доцент Сорокина пришла в свой выходной день на кафедру, где она работала, для того, чтобы взять литературу, необходимую ей для подготовки к чтению лекции. Когда она выходила из здания института во внутренний двор, на неё обрушился карниз. В результате Сорокина получила многочисленные травмы (сотрясение головного мозга, перелом лицевых костей и правого предплечья) и находилась в больнице 85 дней.

Является ли данный несчастный случай несчастным случаем на производстве?

#### **Практическая работа №4: «Материальная ответственность».**

**Тема:** Материальная ответственность.

**Цель:** Проверить знание студентами основных положений о материальной ответственности, закрепить пройденный теоретический материал.

**Задание:** ответить на вопросы теста, решить задачи.

#### **Ход работы:**

**I.** Ответить на вопросы теста:

1. Укажите виды материальной ответственности работника перед работодателем:
  1. солидарная;
  2. полная;
  3. частичная (усеченная);
  4. субсидиарная;
  5. коллективная (бригадная);
  6. ограниченная.
2. Полная материальная ответственность работника закрепляется:
  1. устным соглашением;
  2. трудовым договором;
  3. письменным соглашением.
3. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации:
  1. в течение 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;
  2. в течение 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
  3. в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.
4. При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность:
  1. при наличии упущенной выгоды;
  2. при совершении противоправного действия (бездействия);
  3. при наличии нормального производственно-хозяйственного риска;
  4. при наличии вины;
  5. при наличии причинной связи между действием (бездействием) и ущербом;
  6. при причинении прямого действительного ущерба;
  7. при наличии причинной связи между действием (бездействием) и виной.
5. Укажите виды материальной ответственности работодателя перед работником:
  1. за ущерб, причиненный несчастным случаем на производстве;
  2. за лишение возможности трудиться;
  3. за лишение возможности получать премию;
  4. за ущерб личным вещам работника;
  5. за лишение возможности установить неполный рабочий день.

6. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:
1. только деньги;
  2. как деньги, так и равноценное имущество;
  3. может исправить поврежденное имущество.
7. Материальная ответственность свыше среднего заработка:
1. допускается, если это предусмотрено коллективным договором;
  2. не допускается во всех случаях;
  3. допускается лишь в случаях, указанных в законе;
  4. допускается, если это предусмотрено трудовым договором (контрактом).
8. Работник, причинивший ущерб, находясь в нетрезвом состоянии, несет:
1. ответственность, предусмотренную коллективным договором;
  2. ответственность в зависимости от размера ущерба;
  3. ответственность, предусмотренную трудовым договором (контрактом);
  4. полную материальную ответственность.
9. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, как правило, ограничивается:
1. среднемесячным заработком работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законом;
  2. 1/2 среднемесячного заработка работника;
  3. тремя должностными окладами работника;
  4. 2/3 среднемесячного заработка работника.
10. Причинение ущерба действиями, которые содержат признаки деяний, предусмотренных в уголовном порядке, \_\_\_\_\_ основанием привлечения работника к полной материальной ответственности:
1. является;
  2. является только на государственных предприятиях;
  3. является в случаях, предусмотренных коллективным договором;
  4. не является.

## **II. Решить задачи:**

1. Токарь 4 разряда Макарович оставил без присмотра полуавтоматический станок, отлучившись из цеха без уважительной причины. Через некоторое время станок сломался ввиду дефекта обрабатываемой детали.

Администрация обратилась в суд иском о взыскании с Макаровича материального ущерба в полном объеме в сумме 6000 руб. Средняя месячная заработная плата Макарова 9500 рублей.

Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? Каков порядок возмещения ущерба? Как суд должен решить дело?

2. Слесарь Андреев при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. За указанное нарушение приказом руководителя организации ему был объявлен выговор, удержана стоимость ремонта станка, и он был лишен премии по итогам за квартал. Считая незаконным применение различных мер воздействия за один проступок, Андреев обратился в комиссию по трудовым спорам.

Возможно ли одновременное применение дисциплинарной, материальной ответственности и депремирование за один и тот же проступок? Какую материальную ответственность должен нести слесарь (ограниченную или полную)? Каков порядок взыскания причиненного ущерба?

## **Практическая работа № 5: «Трудовые споры».**

**Тема: Трудовые споры.**

**Цель:** Проверить знание студентами основных понятий и видов трудовых споров, порядка их разрешения, закрепить пройденный теоретический материал.

**Задание:** ответить на вопросы теста, решить задачи.

**Ход работы:**

**I. Ответить на вопросы теста:**

1. По общему правилу, индивидуальные трудовые споры рассматриваются:
  1. только в комиссиях по трудовым спорам и в инспекциях по труду;
  2. только в судах и в прокуратуре;
  3. в профсоюзных комитетах, на совете трудового коллектива, в прокуратуре, в судах и в инспекциях по труду;
  4. в комиссиях по трудовым спорам, в судах и в инспекциях по труду;
  5. в судах и в комиссиях по трудовым спорам.
2. Срок обращения работника в комиссию по трудовым спорам составляет:
  1. 1 месяц со дня возникновения спора;
  2. 1 месяц со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего нарушенного права;
  3. 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего нарушенного права;
  4. 6 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего нарушенного права;
  5. 1 год со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего нарушенного права.
3. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:
  1. 10 календарных дней со дня подачи работником заявления;
  2. 1 недели со дня подачи работником заявления;
  3. 3 календарных дней со дня подачи работником заявления;
  4. 2 недель со дня подачи работником заявления;
  5. 3 месяцев со дня подачи работником заявления.
4. Обращаться в суд для рассмотрения индивидуального трудового спора работник может:
  1. только в том случае, если им пропущен срок на обращение в комиссию по индивидуальным трудовым спорам;
  2. только в том случае, если решение комиссии по индивидуальным трудовым спорам не удовлетворяет требованиям работника;
  3. только по рекомендации прокурора;
  4. только по рекомендации федерального инспектора по труду;
  5. минуя комиссию по трудовым спорам.
5. Споры об отказе в приеме на работу рассматриваются:
  1. только в суде;
  2. любым из компетентных органов;
  3. в прокуратуре или в суде;
  4. исключительно в комиссиях по трудовым спорам;
  5. на общем собрании членов трудового коллектива.
6. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит исполнению:
  1. немедленно;
  2. в недельный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование;
  3. в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование;
  4. в трехдневный срок по истечении 30 дней, предусмотренных на обжалование;
  5. в недельный срок по истечении 30 дней, предусмотренных на обжалование.

7. По спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации работодатель может обратиться с иском в суд в срок не более:
1. 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;
  2. 3 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
  3. 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
  4. 1 года со дня обнаружения причиненного вреда;
  5. 3 лет со дня обнаружения причиненного вреда.
8. При возникновении коллективного трудового спора и направлении работодателю требований работников работодатель должен сообщить о принятом решении представительному органу работников организации в письменной форме:
1. в течение 2 рабочих дней со дня получения требований работников;
  2. в течение 3 рабочих дней со дня получения требований работников;
  3. в течение 5 рабочих дней со дня получения требований работников;
  4. в течение 7 рабочих дней со дня получения требований работников;
  5. сообщает по мере необходимости по своему усмотрению.
9. По общему правилу, рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией осуществляется:
1. в срок до 5 рабочих дней с момента издания приказа о ее создании;
  2. в срок до 5 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора;
  3. в срок до 3 рабочих дней с момента издания приказа о ее создании;
  4. в срок до 7 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора;
  5. в срок до 7 рабочих дней с момента издания приказа о ее создании.
10. По общему правилу, решение об объявлении забастовки принимается:
1. на собрании профсоюзного комитета;
  2. на общем собрании (конференции) работников простым большинством голосов, если на собрании (конференции) присутствует более половины работников;
  3. на общем собрании (конференции) работников квалифицированным (3/4) большинством голосов, если на собрании (конференции) присутствует более половины работников;
  4. на общем собрании (конференции) работников простым большинством голосов, если на собрании (конференции) присутствует не менее 2/3 работников;
  5. на общем собрании (конференции) работников квалифицированным (2/3) большинством голосов, если на собрании (конференции) присутствует не менее 3/4 работников.
11. По общему правилу, длительность предупредительной забастовки составляет:
1. 1 день;
  2. 1 час;
  3. 1 рабочую смену;
  4. обеденный перерыв;
  5. определяется по решению работников.
12. Локаут — это:
1. рассмотрение коллективных трудовых споров в суде;
  2. процедура согласования минимума необходимых работ (услуг) организации на период проведения забастовки;
  3. название документа, разрабатываемого на общем собрании (конференции) работников с требованиями о проведении забастовки;
  4. ответ работодателя на требования работников о проведении забастовки;
  5. увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.

## II. Решить задачу:

Администрация завода обратилась в областной суд с заявлением к выборному профсоюзному органу завода о признании незаконной забастовки, проведенной

работниками 20.09.2008 г. Администрация ссылаясь на то, что не соблюден установленный порядок объявления забастовки. В частности, решение об объявлении забастовки принято на собрании работников, на котором присутствовало только 50% от общей численности работников завода.

Областной суд своим определением отказал в принятии заявления администрации завода в связи с тем, что вопросы о признании забастовки незаконной суду неподведомственны.

Правильно ли поступил суд? В каком порядке рассматривается вопрос о признании забастовки незаконной? Могут ли работники, приступившие к проведению забастовки, подвергнуты дисциплинарному взысканию?

#### Деловая игра

#### "Рассмотрение индивидуального трудового спора"

### **1. Описание деловой игры**

Деловая игра условно разбивается на три этапа:

- 1) подготовка игры;
- 2) проведение деловой игры;
- 3) подведение итогов.

#### Подготовка – важный первый этап

Преподаватель заранее знакомит студентов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учётом пожеланий студентов.

Всем участникам деловой игры выдаётся задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные студентами до проведения деловой игры предъявляются экспертам, они готовят по ним письменные заключения и доводят своё мнение до сведения группы перед началом игры.

Эти действия проводятся студентами во внеучебное время. На практических занятиях обсуждаются лишь итоги их работы этой стадии.

Со студентами группы необходимо заранее обсудить, что неотъемлемой частью деловой игры является соблюдение дресс-кода (делового стиля одежды). Желательно чтобы в назначенный день все студенты были одеты официально, как если бы им пришлось действительно проводить заседание комиссии по трудовым спорам.

Подготовка аудитории: расположить определенным образом парты, создав тем самым круглый стол; определить рассадку участников; расставить таблички с названиями комиссий.

После подготовки аудитории все участники должны расформироваться по группам и занять отведенные им места. Заседание начинается с приветствия ведущего, оглашения предмета собрания и повестки дня КТС.

#### Второй этап игры – основной.

Второй этап игры – основной. Он полностью отведен для рассмотрения трудового спора.

Деловая игра должна проводиться в обстановке и условиях приближенных к заседанию КТС, строго в соответствии с требованиями трудового законодательства.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утверждённого в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия учебного времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают своё мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

Заканчивается деловая игра принятием решения по трудовому спору. После окончания «заседания КТС» можно объявить перерыв в занятии. Затем, через несколько минут, приступить к обсуждению проведенной деловой игры.

#### Разбор деловой игры и подведение итогов

Преподаватель поочерёдно представляет слово экспертам для заключений. Эксперты в течении 3-5 минут оценивают подготовленность студентов к игре, активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых предложений.

Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны и дают им оценку. При этом учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера, общаться с руководящими работниками, общественными организациями, отстаивать свои позиции, вести диалог, принимать оптимальные решения и правильно строить отношения в коллективе.

Преподаватель, не повторяя сказанного экспертами, в течении 5 минут подводит итоги проведённого занятия, кратко анализируя заключения экспертов. При этом он обращает внимание на полноту достижения поставленных перед студентами целей, на недостатки и положительные стороны, высказывает, что, по его мнению, могло бы способствовать активизации деловой игры, повышению её результативности.

Обсуждается работа каждого студента, отмечаются как положительные моменты, так и недостатки его работы в деловой игре. Необходимо наглядно отметить положительные и отрицательные стороны, знание трудового законодательства, умение принимать правильные, основанные на нормах права решения. В заключение оценку работы студентов в целом дает преподаватель.

#### **2. Участники деловой игры**

Предполагаемые лица, участвующие в КТС:

1. Работник, права которого нарушены, -1 чел.;
2. Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) - 3 чел.
3. Представители профсоюза – члены КТС -3 чел.
4. Свидетели по каждой жалобе -2 чел.
5. Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения- 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников)
6. Отдел кадров-1 чел.
7. Руководитель организации -1 чел.
8. Члены коллектива организации – все студенты группы
9. Представители профсоюзного комитета -2 чел
10. Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС- 2 чел. От каждой стороны
11. Эксперты-4чел.

#### **Задания участникам деловой игры**

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

### **Фабула дела**

Коркин В.С. работает слесарем-сантехником в МУП «ПТЖКХ» с сентября 2005г. С 16 марта 2015г. ему был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. С такой продолжительностью отпуска он не согласен, объяснив, что в коллективном договоре у них предусмотрена продолжительность отпуска за вредные условия труда в размере 7 календарных дней. Коркин считает, что продолжительность дополнительного отпуска должна быть не менее 7 календарных дней и руководствоваться в этом случае нужно не только коллективным договором, а Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974г. По окончании отпуска он обратился в комиссию по трудовым спорам. Однако директор предприятия аргументирует количество дней отпуска, предоставленных Коркину В.С. данным карты спец оценки. Так согласно проведенной спецоценке класс труда улучшился по сравнению с предыдущей картой аттестации, в связи с чем, слесарю-сантехнику отпуск за вредные условия труда не полагается.

Как должен быть разрешен спор в КТС?

### ***Список нормативно-правовых актов и иных источников***

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ
3. Акопов Д.Р. Трудовое право: учебное пособие / Бердичевский В.С., Сулейманова Г.В.: Юрайт, 2009 - 512 с.
3. Трудовое право России (под общ.ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова) ("Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина", 2014)



4. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
5. "Профилактика трудового спора с работником и действия в случае его возникновения: Производственно-практическое издание" (Лукаш Ю.А.) ("Юстицинформ", 2015)
6. Ситуация: Как работнику обжаловать дисциплинарное взыскание? ("Электронный журнал "Азбука права", 2015)
7. Статья: Трудовые споры с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (Лешукова Н.) ("Трудовое право", 2015, N 10)
8. Статья: Коллективные трудовые споры: примирительные процедуры и совершенствование их правового регулирования (Петров А.Я.) ("Законодательство и экономика", 2015, N 7)

## **5. Контроль знаний.**

Контроль знаний студентов осуществляется в несколько этапов: во время устных опросов на комбинированных занятиях и защиты практических работ, по результатам выполнения контрольной работы в конце 1 семестра и итоговый контроль в форме экзамена по завершении изучения дисциплины.

Требования к оформлению контрольной работы.

Оформление контрольной работы должно отвечать следующим требованиям:

1. На титульном листе указывается полное наименование учебного заведения, фамилия и инициалы автора, курс, группа, название дисциплины и темы, по которой выполняется работа, ФИО преподавателя, место и год написания работы. В приложении № 1 приводится образец титульного листа.
2. Контрольная работа должна иметь план (оглавление). Он оформляется на отдельной странице и располагается вслед за титульным листом. Вопросы в плане обозначаются цифрами и наименованием вопроса. Следует обратить внимание на то, что в тексте реферата каждый ее раздел излагается с новой страницы и выделяется заголовком, который должен точно соответствовать разделам плана.
3. Страницы текста должны быть пронумерованы. Нумерация начинается с титульного листа, но номер страницы на нем не ставится. На странице должны быть оставлены поля (сверху не менее 20 мм, снизу – 25 мм, слева – 30 мм, справа – 10 мм). Текст работы должен быть исполнен аккуратно и тщательно выверен (отредактирован). Сокращения слов, кроме общепринятых, не допускаются.
4. Во всех случаях использования учебной, монографической или иной специальной литературы, нормативных материалов, актов официального толкования необходимо делать ссылки (сноски) на источники информации. Дословное или близкое к тексту воспроизведение источника без соответствующей ссылки на него оценивается научным руководителем как плагиат.

Структурно работа должна состоять из:

- плана;
- содержательной части, в точном соответствии с разделами (пунктами) плана;
- списка использованной литературы.

В основной части работы логически последовательно рассматриваются вопросы плана, направленные на содержательный анализ предмета исследования. Любой вопрос должен состоять из введения, основной части и заключения (вывода). Изложение

содержания темы контрольной работы должно осуществляться в определенной логической последовательности.

Во-первых, уточняется категориальный аппарат, на который следует опереться при анализе; четко и конкретно излагается предмет исследования, дается формулировка того или иного теоретического постулата в виде развернутого определения.

Во-вторых, раскрывается содержание вопроса, показывается роль и значение изучаемого вопроса.

В-третьих, весьма ценным является подкрепление теоретических выводов фактами практической деятельности, примерами из правоприменительной практики. Нельзя вырабатывать новые знания, не опираясь на критическую оценку уже имеющихся. Без этого невозможно представить развитие науки.

В-четвертых, поскольку контрольная работа является результатом самостоятельного изучения студентом избранной темы, она должна быть написана в авторском изложении, содержать его личные обобщения и выводы.

В библиографии указывается список использованной литературы, включающий разделы: 1) нормативные правовые акты; 2) научная литература; 3) периодические издания; 4) учебная литература.

Образец оформления списка использованной литературы приводится в приложении № 2.

Реферат подписывается автором, ставится дата ее завершения, и работа сдается для регистрации начальнику кабинета кафедры или методисту учебной части. В дальнейшем работа передается научному руководителю на проверку.

Контрольная работа представляется на проверку по общему правилу отпечатанной на принтере. Объем работы должен составлять 10–15 страниц (без учета титульного листа, плана, списка литературы, приложений). Если текст печатается на принтере, то он должен соответствовать следующим требованиям: шрифт – 14, интервал – полуторный. Допускается представление работы в рукописной форме на листах формата А 4. В этом случае объем рукописи должен быть в пределах 15–20 листов.

В основном тексте контрольной работы должны получить отражение все фактически использованные источники, ссылки на которые следует расположить в нижней части страницы под строками основного текста и нумеровать либо для каждой страницы (раздельная нумерация), либо последовательно для всего текста (сквозная нумерация).

Ссылки на научные работы, нормативные акты в тексте обозначаются цифрами, а в сносках (внизу страниц) указывается цитируемый источник в соответствии с требованиями оформления научного аппарата.

Ссылки на Конституцию Российской Федерации, Основы законодательства и кодексы делать не принято. Достаточно указать на статью и официальное название акта в тексте работы, в том числе – на принятое сокращение, например, «как предусмотрено пунктом 1 ст. 206 УК РФ»;

Варианты заданий контрольной работы представлены ниже.

### **ВАРИАНТ № 1.**

Раскрыть содержание следующих вопросов и решить задачу:

1. Понятие, предмет и метод трудового права. Система трудового права.
2. Социальное партнерство: понятие, содержание, стороны.
3. Трудовой договор: понятие, виды, отличие от гражданско-правовых договоров. Содержание трудового договора.
4. Иванов был принят на работу старшим продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. После истечения этого двухмесячного срока, с согласия Иванова, испытательный срок был продлен еще на один месяц. В течение этого

месяца Иванов дважды опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК РФ. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Сформулируйте решение суда.

#### **ВАРИАНТ № 2.**

Раскрыть содержание следующих вопросов и решить задачу:

1. Принципы трудового права.
2. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора. Коллективный договор.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
4. В процессе проведения реструктуризации в ГУП «ТЭК» штатные должности инженера 2 категории и машиниста крана ТЭЦ № 1, занимаемые, соответственно, Буравчиком и Руденко, были сокращены. Однако между руководителями ТЭЦ № 1 и ТЭЦ № 3 было достигнуто письменное соглашение о переводе указанных работников на работу в ТЭЦ № 3. Через несколько дней руководитель ТЭЦ № 3 отказался от достигнутого соглашения. Работники обратились к генеральному директору ГУП «ТЭК» с требованием оплатить время простоя и разрешить возникшую ситуацию.

Дайте заключение по данному спору.

#### **ВАРИАНТ № 3.**

Раскрыть содержание следующих вопросов и решить задачу:

1. Порядок заключения трудового договора. Трудовая книжка.
2. Правовое регулирование оплаты труда. Система оплаты труда.
3. Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени.
4. Работник совершил прогул 2 марта 2010 г. В соответствии с приказом генерального директора организации он был уволен 2 апреля 2010 г. по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. В день увольнения работник не вышел на работу по причине болезни и находился на больничном по 16 мая. В день выхода работника на работу 17 мая в отделе кадров его ознакомили с приказом об увольнении его 2 апреля и предложили получить трудовую книжку и полный расчет. Однако работник с таким увольнением не согласился и обратился в суд с иском, считая, что работодатель нарушил ст. 81 и ст. 193 ТК РФ.

Какое решение должен вынести суд?

#### **ВАРИАНТ № 4.**

Раскрыть содержание следующих вопросов и решить задачу:

1. Трудовые правоотношения: понятие и характеристика элементов состава. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Общая характеристика правоотношений, тесно связанных с трудовыми.
2. Понятие и значение социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Стороны социального партнерства. Органы социального партнерства.
3. Понятие и виды времени отдыха. Понятие, виды и продолжительность отпусков. Порядок предоставления отпусков.
4. При заключении трудового договора с Петровым, генеральный директор настоял на том, чтобы с ним был заключен срочный трудовой договор на один год. В трудовом договоре Петрова не была указана причина заключения срочного трудового договора. По истечении года Петров был уволен по п. 2 ст. 77 ТК РФ. Петров обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что работа, которую он выполняет, носит постоянный характер, а годичный срок был установлен без его согласия, хотя в момент заключения трудового договора он не заявлял об этом.

Как должно быть решено это дело в суде? На какие обстоятельства следует обратить внимание суду при разрешении этого дела?

#### **ВАРИАНТ № 5.**

Раскрыть содержание следующих вопросов и решить задачу:

1. Система и компетенция органов содействия занятости населения в России. Безработные граждане: понятие, правила регистрации, статус. Регистрация гражданина в качестве безработного.
2. Защита персональных данных работника.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.
4. Данилов работал сторожем на хлебозаводе. В связи с производственной необходимостью он был переведен рабочим в бригаду по приемке готовой продукции, при этом его заработная плата увеличилась в два раза. Однако Данилов отказался от перевода. Директор хлебозавода предложил ему написать заявление об увольнении по собственному желанию. Данилов такое заявление написал и был уволен через две недели. Через неделю после увольнения он решил вернуться на работу, но в приеме на работу ему было отказано. Данилов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как должно быть решено это дело в суде?

#### **ВАРИАНТ № 6.**

Раскрыть содержание следующих вопросов и решить задачу:

1. Права и социальные гарантии безработных. Организация общественных работ.
2. Заработная плата: установление, порядок, место и сроки выплаты. Ограничения удержаний из заработной платы
3. Переводы на другую работу.
4. В ходе рассмотрения судебного иска Марковой о восстановлении на работе было установлено, что ее увольнение по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ вызвано тем, что она отсутствовала на работе 3 дня, объяснив это болезнью. В медицинское учреждение она не обращалась и в качестве доказательства своих слов просила вызвать свидетелей, соседей по коммунальной квартире. Суд не принял во внимание просьбу Марковой, указав на то, что единственным доказательством болезни является больничный лист.

Дайте обоснованное заключение по данному спору.

#### **6. Рекомендуемая литература.**

Основные источники:

- Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001г № 197-ФЗ в ред. от 07.05.2009// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 25.12.2010.
- Гусов К.Н., Толкунова Е.Н. Трудовое право России. - М.: Проспект, 2004. — 496 с.- ISBN 5-98032-136-5
- В.И. Казанцев, В.Н. Васин. Трудовое право: учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений -3-е изд. – М.: Академия, 2008. – 432с. – ISBN 978-5-7696-4813-0
- Трудовое право России/ Под ред. Орловского Ю.П., Нуртдинова А.Ф. М.: Контракт, 2008. — 608 с. – ISBN 978-5-98209-028-7

Дополнительные источники:

- Закон Российской Федерации от 19.04.1991г № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в ред. от 25.12.2008// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 25.12.2010.

- Закон Российской Федерации от 11.03.1992г № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» в ред. от 01.05.1999// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 25.12.2010.
- Федеральный закон от 23.11.1995г № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» в ред. от 30.12.2001// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 25.12.2010.
- Федеральный закон от 12.01.1996г № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ред. от 09.05.2005// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 25.12.2010.
- Справочник практикующего юриста по трудовому праву. А. В. Сутягин, В. А. Ершов, И. А. Толмачев. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. – 134 с. - ISBN: 978-5-476-00723-4

## Приложение 1

### Образец оформления списка использованных источников

#### Нормативные правовые акты

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. текст – М.: Юрист, 2009. – 54 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 г. № 51 – ФЗ с изм. от 25.05.2009г.// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 20.04.2010.
3. Закон Российской Федерации "О реабилитации жертв политических репрессий" от 18.10.1991г. № 1761-1.// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 20.04.2010.
4. Федеральный закон от 21.12.2001 года № 178-ФЗ "О приватизации государственного имущества и об основах приватизации муниципального имущества в РФ".// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 20.04.2010.
5. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 25.12.2008) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»././ Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 20.04.2010.
6. Постановление Правительства РФ «О генеральных условиях эмиссии и обращения облигаций федеральных займов» от 15.05.1995 г. № 458»././ Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 20.04.2010.
7. Указ Президента РФ от 17.09.1994 г. № 1928 "О частных инвестициях в Российской Федерации"»././ Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] Компания «Консультант Плюс». – Посл. обновление 20.04.2010.

#### Научная и обзорная литература

8. Большой энциклопедический словарь / Под общ. ред. А.М.Прохорова. [Текст] – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Норинт, 2007. – 1456 с.

9. Гражданское право. Учебник [Текст]: Часть первая. Издание третье, переработанное и дополненное // Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. [Текст] – М.: ПРОСПЕКТ, 2005. – 632 с.
10. Гражданское право. Учебник [Текст]: Том I. Издание второе, переработанное и дополненное // Под ред. Е.А. Суханова [Текст] - М.: Издательство БЕК, 2003. – 704 с.
11. Гражданское право. Том 1. Мозолин В.П., Масляев А.Н., Богачева Т.В. [Текст] – М.: Юристъ, 2007. – 520 с.
12. Садиков О.Н. Гражданское право. Том 1 [Текст] – М.: Инфра-М, 2006.- 1103 с.
13. Гражданское право. Учебник // Под ред. Т.И. Илларионовой, Б.М. Гонгалю, В.А. Плетнева [Текст] - М.: Наука, 2002. – 640 с.

## Примерная форма коллективного договора

Коллективный договор N \_\_\_\_\_

---

---

(наименование организации)

на \_\_\_\_\_ год (годы)

## 1. Общие положения.

Основные права и обязанности работника  
и работодателя

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
\_\_\_\_\_, именуем \_\_\_\_\_ далее  
"Работодатель", в лице \_\_\_\_\_,  
и работники организации в лице \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

(наименование профсоюзной (профсоюзных) организации, иные избранные  
работниками представители)

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

## 1.6. Основные права и обязанности работников:

## 1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с

квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

#### 1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

##### 1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

##### 1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;



- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## 2. Трудовой договор.

### Обеспечение занятости. Переобучение.

#### Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в организации:

---

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также следующие условия:

---



---

не ухудшающие положения работника.

2.3. Помимо лиц, указанных в [ст. 70 ТК РФ](#), испытание при приеме на работу не устанавливается для \_\_\_\_\_.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации (а также выплачивает компенсацию в размере \_\_\_\_\_).

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 мес. представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не

менее чем за 3 мес. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается \_\_\_\_\_ или более работников в течение \_\_\_\_\_ календарных дней.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше \_\_\_\_\_ лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- \_\_\_\_\_.

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины - с \_\_\_\_\_ лет, женщины - с \_\_\_\_\_ лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

### 3. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 ч в неделю.

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 ч в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 ч в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 ч в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 ч в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, имеют также следующие лица: \_\_\_\_\_

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника

4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

#### 4. Время отдыха

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 мин.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 ч непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин. каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно до "\_\_\_" "\_\_\_\_\_" "\_\_\_" г. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее \_\_\_\_ календарных дней, работникам, занятым на работах по \_\_\_\_\_, - \_\_\_\_ календарных дней.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;

- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника - \_\_\_\_ дня;
- свадьбой детей - \_\_\_\_ дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) - \_\_\_\_ дня;
- рождением ребенка - \_\_\_\_ дня.

## 5. Оплата труда

5.1. В организации устанавливается следующая система оплаты труда: \_\_\_\_\_ (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная).

**Вариант:** труд работников \_\_\_\_\_ оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются премии за \_\_\_\_\_ в соответствии со штатным расписанием (Приложение N \_\_\_\_\_ к коллективному договору).

Труд рабочих оплачивается исходя из тарифных ставок, указанных в Приложении N \_\_\_\_\_ к коллективному договору, и разрядов выполняемых работ. Кроме того, им выплачиваются премии за \_\_\_\_\_ в соответствии со штатным расписанием.

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в \_\_\_\_\_ (трудовом договоре, положении об оплате труда).

5.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и тому подобное).

5.3. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.4. Минимальная оплата труда в организации составляет \_\_\_\_\_.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

5.5. Заработная плата выплачивается \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_ числа каждого месяца в кассе \_\_\_\_\_ (перечисляется через банк в следующем порядке: \_\_\_\_\_).

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более \_\_\_\_\_ (одного) месячного заработка.

Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и тому подобное), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату по почте за счет предприятия.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (могут быть указаны конкретные размеры индексации) и исходя из имеющихся у предприятия средств.

**Вариант:** Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы не реже \_\_\_\_\_ (одного) раза в квартал (ежемесячно).

5.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до \_\_\_\_\_ % от месячного

оклада (тарифной ставки).

5.8. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.9. За каждый час ночной работы производится доплата в размере \_\_\_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада).

**Вариант:** за каждый час работы в вечернюю смену производится доплата в размере \_\_\_\_\_%, в ночную смену - в размере \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада. Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 до 6 ч). Вечерней является смена, которая непосредственно предшествует ночной.

5.10. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

5.11. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за выслугу лет (при работе более \_\_\_\_\_), за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день, за \_\_\_\_\_.

Размеры надбавок определяются Работодателем, но не могут быть менее \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада и выше \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада.

5.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за три календарных месяца, предшествующих отпуску.

5.13. Работникам, непрерывно проработавшим в организации, выплачивается единовременное вознаграждение в следующих размерах:

- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ руб.;
- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ руб.;
- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ руб.;
- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ руб.;
- при стаже \_\_\_\_\_ лет - \_\_\_\_\_ руб.

5.14. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

## 6. Условия работы.

### Охрана и безопасность труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем

месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методами приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по



объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## 7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

7.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие:

- инвалидам I группы -  
в размере \_\_\_\_\_;
- инвалидам II группы -  
в размере \_\_\_\_\_;
- инвалидам III группы -  
в размере \_\_\_\_\_.

Кроме того, работникам компенсируются расходы (лечение, уход и тому подобное) в полном объеме.

7.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## 8. Выплата пособий и компенсаций.

### Гарантии работникам

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работникам, получающим пособие временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации.

8.3. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь к очередному ежегодному основному отпуску в размере не менее \_\_\_\_\_% среднего месячного заработка за последние три месяца.

8.4. Работодатель обязан обеспечивать все категории работников спецодеждой улучшенного качества с логотипом.

8.5. Работодатель обязуется выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь:

- при стаже работы от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_;
- при стаже работы от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_;
- при стаже работы от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_;
- при стаже работы свыше \_\_\_\_ лет - в размере \_\_\_\_\_.

8.6. Работодатель обязуется оказывать ежемесячную помощь бывшим работникам - неработающим пенсионерам в размере не менее \_\_\_\_\_.

8.7. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере \_\_\_\_\_ и компенсируются расходы на погребение.

8.8. Работодатель обязуется оплачивать в \_\_\_\_\_ размере работникам проезд на общественном транспорте, лечение, стоимость питания.

8.9. Работодатель обязуется предоставлять беспроцентные займы работникам в сумме не более \_\_\_\_\_ в следующих случаях:

- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_.

## 9. Социально-бытовое обслуживание работников

9.1. Работодатель обязуется компенсировать расходы на пребывание детей работников в детских садах, яслях, оздоровительных лагерях и других подобных учреждениях в размере не менее \_\_\_\_%. Семьям, имеющим более трех детей, матерям-одиночкам указанные расходы компенсируются в полном объеме.

9.2. Работодатель обязуется организовать в летний период на всех крупных строительных объектах организации душевые.

9.3. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, электроплитами и холодильниками.

## 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ (не более трех лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не

дополняют настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя: \_\_\_\_\_

От Работников: \_\_\_\_\_

Примерный перечень возможных приложений  
к коллективному договору

Правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе коллективного договора).

Положение о разъездном характере работы

План мероприятий по охране труда.

Смета расходования средств на охрану труда.

Перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих-повременщиков и для рабочих-сдельщиков и тарифных коэффициентов.

Размеры минимальных должностных окладов руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим, ниже которых работодатель не вправе устанавливать данным категориям работников.

Перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

План оздоровительно-профилактических мероприятий.

Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Другие приложения исходя из содержания Договора.

## Административная ответственность

Таблица 2 Административная ответственность за несоблюдение законодательства,  
регулирующего порядок заключения коллективного договора

Статья КоАП РФ	Административное правонарушение	Размер административного штрафа
5.28	Работодатель или лицо, его представляющее, уклоняется от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, или нарушает установленный законом срок проведения переговоров, или не обеспечивает работу комиссии по заключению коллективного договора в определенные сторонами сроки	От 1000 до 3000 руб.
5.29	Работодатель или лицо, его представляющее, не представляет информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, в срок, установленный законом	От 1000 до 3000 руб.
5.30	Работодатель или лицо, его представляющее, необоснованно отказывает в заключении коллективного договора	От 3000 до 5000 руб.
5.31	Работодатель или лицо, его представляющее, нарушает или не выполняет обязательства по коллективному договору	От 3000 до 5000 руб.

Кроме этого, в ч. 8 ст. 37 ТК РФ указано, что за разглашение участниками коллективных переговоров и иными лицами сведений, полученных ими в связи с ведением коллективных переговоров и относящихся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), следует дисциплинарная,

административная, гражданско-правовая или уголовная ответственность. В частности, согласно ст. 13.14 КоАП РФ разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к этой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных ч. 1 ст. 14.33 КоАП РФ (недобросовестная конкуренция), влечет наложение административного штрафа: на граждан - в размере от 500 до 1000 руб., на должностных лиц - от 4000 до 5000 руб.

### **Примерный перечень экзаменационных вопросов:**

1. Предмет, метод, система трудового права. Трудовое право как отрасль российского права.
2. Понятие и виды источников трудового права. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.
3. Понятие и виды субъектов трудового права.
4. Трудовые правоотношения: понятие, стороны, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями
5. Понятие социального партнерства. Принципы, система, и формы социального партнерства. Стороны социального партнерства.
6. Коллективные переговоры: порядок ведения, урегулирование разногласий.
7. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения. Действие коллективного договора, его изменение и дополнение. Регистрация коллективного договора.
8. Понятие, стороны и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.
9. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка.
10. Изменение трудового договора. Перевод: понятие и виды. Перемещение. Изменение условий трудового договора.
11. Отстранение от работы. Порядок и последствия отстранения от работы.
12. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
13. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
15. Защита персональных данных работника.
16. Понятие и виды рабочего времени. Режим и учет рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
17. Совместительство. Понятие, порядок оформления договора, продолжительность рабочего времени и времени отдыха совместителей.
18. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.
19. Отпуска, виды и порядок предоставления.
20. Оплата труда: понятие и методы правового регулирования. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда.
21. Заработная плата: минимальный размер оплаты труда, выплата заработной платы, исчисление средней заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
22. Удержания из заработной платы. Основания, порядок удержания, ограничения удержаний из зарплаты.
23. Нормирование труда.
24. Гарантии и компенсации: понятие и виды. Общие гарантии и компенсации.
25. Дисциплина труда: понятие и особенности правового регулирования. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, порядок утверждения.
26. Поощрения за труд: понятие, виды и порядок применения. Дисциплинарные взыскания: понятие, порядок применения и снятия.
27. Охрана труда: понятие и особенности правового регулирования.
28. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану

труда.

29. Организация охраны труда.

30. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

31. Материальная ответственность: понятие, виды и условия наступления.

32. Материальная ответственность работодателя: понятие и виды.

33. Материальная ответственность работника: понятие и виды. Определение размера ущерба. Порядок взыскания ущерба и снижения его размера.

34. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

35. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

36. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

37. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда педагогических работников.

38. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Ученический договор. Понятие, содержание, исполнение и расторжение.

39. Защита трудовых прав работников. Ответственность за нарушение трудового законодательства

40. Индивидуальные трудовые споры

41. Коллективные трудовые споры

42. Трудовой коллектив как субъект трудового права