



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)



30 июня 2012 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

*Специальность 080505.65 – «Управление персоналом»
специализация «Кадровый консалтинг и аудит»*

Форма подготовки – очная/заочная

Школа Экономики и менеджмента

Кафедра трудового и экологического права

курс 4 семестр 7

лекции 34 (час.)

практические занятия 34 (час.)

семинарские занятия _____ час.

лабораторные работы _____ час.

консультации

всего часов аудиторной нагрузки 68 (час.)

самостоятельная работа 36 (час.)

реферативные работы (количество)

контрольные работы (количество)

зачет _____ семестр

экзамен 7 семестр

Учебно-методический комплекс составлен на основании требований государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 080505.65 Управление персоналом (квалификация «менеджер»), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 марта 2000 года № 279 эк/сп.

Учебно-методический комплекс дисциплины обсужден на заседании кафедры трудового и экологического права 12 апреля 2012 г. Протокол № 8..

Заведующий кафедрой Глебов / Д.А. Глебов 2012 г.

Составитель: ассистент Смирнова Е.А. Смирнова Е.А.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 2 из 697

Содержание

Аннотация	Ошибка! Закладка не определена.
Рабочая программа учебной дисциплины (РПУД).....	5
Конспекты лекций.....	Ошибка! Закладка не определена. 1
Материалы практических занятий.....	Ошибка! Закладка не определена. 58
Материалы для организации самостоятельной работы студентов Ошибка! Закладка не определена. 27	Ошибка!
Контрольно-измерительные материалы	Ошибка! Закладка не определена. 32
Список литературы	Ошибка! Закладка не определена. 61
Глоссарий	689

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 3 из 697

Аннотация

Учебно-методического комплекса дисциплины
«Трудовое право»
по специальности 080505.65 «Управление персоналом»
специализация «Кадровый консалтинг и аудит»

Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право» разработан для студентов 4 курса по специальности 080505.65 «Управление персоналом» в соответствии с требованиями ГОС ВПО по данной специальности и Положением об учебно-методических комплексах дисциплин образовательных программ высшего профессионального образования (утверждено приказом ректора ДВФУ от 17.04.2012 № 12-13-87).

Дисциплина «Трудовое право» относится к федеральному компоненту цикла общепрофессиональных дисциплин.

Общая трудоемкость дисциплины составляет (для студентов очной формы подготовки) 104 часа, из которых: 34 часа – лекции, 34 часа – практические занятия, 36 часов – самостоятельная работа. Дисциплина реализуется на 4 курсе, в 7 семестре. Продолжительность изучения дисциплины – 1 семестр.

Содержание дисциплины охватывает следующий круг вопросов: круг отношений, регулируемых трудовым правом, сферу действия его норм; место трудового права в системе российского права, особенности системы источников трудового права; права и обязанности сторон трудового правоотношения (работника и работодателя); порядок оформления трудовых правоотношений; содержание и форму трудового договора, его виды и функции; правовые основы регулирования занятости и трудоустройства; понятие, значение, содержание и порядок заключения коллективного договора (соглашения), правовое положение его сторон; правовой статус

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 4 из 697

участников отношений, непосредственно связанных с трудовыми; основания и порядок привлечения к ответственности за нарушение трудового законодательства и правил охраны труда; систему органов, регулирующих отношения, связанные с трудом, рассматривающих трудовые споры, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и т.д.

Дисциплина «Трудовое право» логически и содержательно связана с другими курсами государственного образовательного стандарта: «Правоведение», «Основы менеджмента», «Основы управления персоналом», «Предпринимательская деятельность», «Комплексная подготовка к профессиональной деятельности», «Организация труда персонала», «Управление персоналом организации».

Учебно-методический комплекс включает в себя:

- рабочую учебную программу дисциплины;
- конспекты лекций;
- материалы для практических занятий (темы семинаров, задания для практических занятий, ситуационные задачи);
- материалы для организации самостоятельной работы студентов;
- контрольно-измерительные материалы;
- список литературы;
- глоссарий.

Достоинством данного УМКД является системное изложение материала по вопросам дисциплины «Трудовое право», представленного на основе актуального состояния трудового законодательства, научных статей и разработок по данной тематике.

Автор-составитель УМКД ассистент кафедры трудового и экологического права

Е.А. Смирнова

Зам. зав. кафедрой трудового и экологического права

Д.А. Глебов

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 5 из 697



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА



30 июня 2012 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (РПУД)

Трудовое право

*Специальность 080505.65 – «Управление персоналом»
 специализация «Кадровый консалтинг и аудит»*

Форма подготовки – очная/заочная

Школа Экономики и менеджмента

Кафедра трудового и экологического права

курс 4 семестр 7

лекции 34 (час.)

практические занятия 34 (час.)

семинарские занятия _____ час.

лабораторные работы _____ час.

консультации

всего часов аудиторной нагрузки 68 (час.)

самостоятельная работа 36 (час.)

реферативные работы (количество)

контрольные работы (количество)

зачет _____ семестр

экзамен 7 семестр

Рабочая программа составлена на основании требований государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 080505.65 Управление персоналом (квалификация «менеджер»), утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 марта 2000 года № 279 э/сп.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры трудового и экологического права 12 апреля 2012 г. Протокол № 8.

Заведующий кафедрой / Д.А. Глебов

2012 г.

Составитель: ассистент Смирнова Е.А.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 6 из 697

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол № 1 от «28» сентября 2012 г.

Заведующая кафедрой УПиЭТ

Савинкина Л. А.

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «____» 20 г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (и.о. фамилия)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 7 из 697

Аннотация

рабочей программы дисциплины
«Трудовое право»
по специальности 080505.65 «Управление персоналом»
специализация «Кадровый консалтинг и аудит»

Дисциплина «Трудовое право» разработана для студентов 4 курса по специальности 080505.65 «Управление персоналом» в соответствии с требованиями ГОС ВПО по данной специальности и Положением об учебно-методических комплексах дисциплин образовательных программ высшего профессионального образования (утверждено приказом ректора ДВФУ от 17.04.2012 № 12-13-87).

Дисциплина «Трудовое право» относится к федеральному компоненту цикла общепрофессиональных дисциплин.

Общая трудоемкость дисциплины составляет (для студентов очной формы подготовки) 104 часа, из которых: 34 часа – лекции, 34 часа – практические занятия, 36 часов – самостоятельная работа. Дисциплина реализуется на 4 курсе, в 7 семестре. Продолжительность изучения дисциплины – 1 семестр.

Дисциплина «Трудовое право» логически и содержательно связана с другими курсами государственного образовательного стандарта: «Правоведение», «Основы менеджмента», «Основы управления персоналом», «Предпринимательская деятельность», «Комплексная подготовка к профессиональной деятельности», «Организация труда персонала», «Управление персоналом организации».

Целью освоения дисциплины является подготовка студентов, имеющих теоретические и практические знания по вопросам правового регулирования трудовых отношений и общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, в современных социально-

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 8 из 697

экономических условиях, развитие навыков правового обеспечения деятельности работодателей, а также навыков защиты трудовых прав.

К числу основных задач дисциплины относятся:

- теоретико-познавательная задача изучения аспектов правового регулирования социально-трудовых отношений; систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний по специальности и применение этих знаний при решении научных и практических задач правового характера;
- учебно-методическая задача, которая предполагает формирование определенных знаний и навыков их использования, необходимых и достаточных для будущей самостоятельной юридической работы, в том числе, формирование и развитие: 1) навыков самостоятельной научной работы и овладение методикой проведения исследований при решении правовых вопросов, 2) навыков самостоятельной работы с нормативным материалом, 3) навыков сбора, анализа и обобщения судебно-арбитражной и иной правоприменительной практики, 4) навыков письменного изложения специальных юридических вопросов;
- практическая задача выработки уважения к закону и умения организовать его исполнение в практической деятельности;
- задача формирования профессионального правосознания в области юриспруденции, которая сводится к формированию умения оценивать действующее правовое регулирование в области применения несамостоятельного труда.

Для успешного достижения целей и задач дисциплины студент должен обладать следующими навыками:

- уметь самостоятельно изучать и оценивать правовой материал, его смысл, сферу действия и особенности, творчески применять его на практике;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 9 из 697

- усваивать исходные правовые положения, категории, конструкции, их конкретное законодательное оформление;
- обладать навыками научной работы, в том числе быть способным самостоятельно сопоставлять и анализировать различные мнения и подходы, делать собственные выводы и обосновывать свои суждения по теоретическим и прикладным юридическим проблемам;
- последовательно и глубоко подходить к изучению социально-экономической и юридической природы правовых институтов

В результате освоения дисциплины «Трудовое право» обучающийся должен:

ЗНАТЬ:

- основные положения науки трудового права;
- ключевые понятия, институты и принципы трудового права, основные концептуальные подходы к пониманию трудового права;
- акты трудового законодательства, практику их применения;
- учебную и дополнительную литературу по вопросам курса;
- сущность и содержание правового статуса субъектов трудового права и правоотношений с их участием.

УМЕТЬ:

- оперировать понятиями и категориями трудового права;
- анализировать и толковать действующее трудовое законодательство и применять его в профессиональной деятельности;
- осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов в сфере регулирования социально-трудовых отношений;
- правильно квалифицировать факты, имеющие юридическое значение;
- работать со специальной юридической и научной литературой, а также нормативно-правовой базой;

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 10 из 697

- принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- давать квалифицированные юридические заключения по вопросам правового обеспечения деятельности работодателя, профессиональных союзов, оформления трудовых отношений;
- правильно составлять и оформлять юридические документы в сфере трудового права;
- оформлять излагаемый материал в логической последовательности, структурировать содержание так, чтобы ответ был полным и завершенным;
- демонстрировать знание основных понятий и категорий трудового права, уметь раскрыть их внутреннее содержание, обозначить проблемы правового регулирования, средства и способы их разрешения, уметь излагать полученную информацию в логической последовательности и делать обоснованные выводы.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

МОДУЛЬ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1. Понятие, предмет, метод, функции и система трудового права (2 час.)

Значение трудового права — одна из основных отраслей системы российского права в переходный период к рыночной организации экономики (рынку труда). Предмет трудового права: трудовые отношения работников организаций (предприятий), иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями. Сфера действия трудового права.

Метод правового регулирования трудовых отношений и его особенности.

Функции трудового права.

Соотношение трудового права и других отраслей права, регулирующих отношения, связанные с применением труда. Система трудового права и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 11 из 697

система трудового законодательства. Реформирование трудового законодательства РФ в современный период. Предмет и система трудового права как науки.

Тема 2. Принципы трудового права (2 час.)

Понятие и значение принципов трудового права, их основные черты. Принципы трудового права, их структура, классификация и реализация в нормах трудового права.

Тема 3. Источники трудового права (2 час.)

Понятие источников трудового права и их виды. Конституция РФ. Основные законы о труде в РФ: Трудовой кодекс РФ, Закон о занятости населения в РФ. Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов РФ. Подзаконные нормативные акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ и др.

Акты-соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное, коллективные договоры.

Локальные нормативные акты. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Общее и специальное законодательство. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности.

Нормативные акты Союза СССР как источники трудового права РФ.

Действие нормативных актов о труде во времени и в пространстве.

Тема 4. Трудовое правоотношение. Субъекты трудового права (2 час.)

Понятие и система правоотношений по трудовому праву. Трудовое правоотношение, его особенности и отличие от смежных правоотношений, связанных с применением труда. Содержание трудового правоотношения. Гарантии обеспечения трудовых прав и обязанностей. Правоотношения,

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 12 из 697

тесно связанные с применением труда: по трудоустройству; организационно-управленческие, связанные с участием работников и их представителей в управлении организацией (предприятием), а также с ведением коллективных переговоров, заключением коллективных договоров и соглашений; по профессиональной подготовке и повышению квалификации непосредственно на производстве; по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда; рассмотрению трудовых споров. Основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений по трудовому праву.

Элементы трудового правоотношения (объект, содержание, субъекты).

Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус основных субъектов трудового права (работник, работодатель). Правовое регулирование социально-трудовых отношений с участием иностранцев и лиц без гражданства (общий подход, примеры из ФЗ).

Правовой статус профессиональных союзов. Выборные органы профсоюзов - субъекты трудового права, их основные права и классификация. Защитная функция профсоюзов и правовые формы ее реализации. Участие профсоюзов в установлении условий труда, в применении норм трудового права, в разрешении трудовых споров, в контроле за соблюдением законодательства о труде. Гарантии прав профсоюзов, гарантии работников, избранных в профсоюзные органы.

Тема 5. Функции профсоюзов и правовые формы их реализации (2 час.)

Правовые основы деятельности профсоюзов. Понятие профсоюзов. Порядок создания и ликвидации. Система профсоюзов России. Выборные профсоюзные органы – субъекты трудового права.

Основные права профсоюзов, их классификация, обязанности. Гарантии прав профсоюзов и их выборных должностных лиц.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 13 из 697

Основные функции профсоюзов и правовые формы их реализации.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда (2 час.)

Понятие, принципы, формы, стороны и участники, система социального партнерства. Представители работников, представители работодателей, органы власти.

Соотношение трудового законодательства, локальных нормативных актов, соглашений, коллективного договора, трудового договора.

Коллективные переговоры. Процедура, участники. Гарантии и компенсации участникам.

Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора. Порядок заключения коллективного договора. Содержание коллективного договора. Сфера действия коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора. Контроль за соблюдением коллективного договора.

Соглашения. Понятие и виды. Порядок заключения. Содержание. Контроль и ответственность сторон. Сфера действия соглашений.

МОДУЛЬ 2. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 7. Правовое регулирование трудоустройства и обеспечения занятости (2 час.)

Положение на рынке труда РФ.

Понятие и формы занятости. Понятие и правовая организация трудоустройства.

Правовая организация содействия занятости и трудоустройства: система нормативных актов, система государственных органов.

Регистрация в органах службы занятости: этапы, их характеристика.

Права и обязанности трудоустраиваемых лиц.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 14 из 697

Дополнительные гарантии деятельности отдельных категорий работников.

Понятие безработного и его правовой статус. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы. Гарантии материальной и социальной помощи гражданам, потерявшим работу. Общественные работы. Назначение и выплата пособия по безработице.

Правовые основы привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

Тема 8. Трудовой договор (2 час.)

Гарантии при приеме на работу. Порядок оформления трудовых отношений. Трудовая книжка.

Понятие трудового договора. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Принципы заключения и функции трудового договора. Виды трудовых договоров. Основания заключения срочного трудового договора. Стороны трудового договора. Содержание и форма трудового договора.

Испытание при приеме на работу.

Изменение условий трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличие перемещения от переводов. Изменение существенных условий труда, его правовые последствия. Командировки. Отстранение от работы.

Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 15 из 697

Особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников.

Гарантии для работников при увольнении по инициативе работодателя.

Порядок оформления увольнения работников. Расчеты при увольнении.

Правовые последствия незаконного увольнения и перевода на другую работу.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха (2 час.)

Понятие и виды рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Режим рабочего времени: понятие, виды, порядок его установления. Учет рабочего времени: понятие и виды. Сверхурочные работы. Работа в выходные и праздничные дни.

Понятие и виды времени отдыха. Ежегодные отпуска работников: основные, дополнительные. Порядок их суммирования. Порядок предоставления отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления.

Отпуска, не являющиеся временем отдыха.

Тема 10. Заработка плата (2 час.)

Понятие заработной платы по трудовому праву. Методы правового регулирования заработной платы: ограничение государственного (централизованного) нормирования заработной платы и расширение договорного, индивидуально-договорного ее регулирования. Минимальная заработная плата. Индексация оплаты труда.

Тарифные системы оплаты труда работников, их элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций.

Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 16 из 697

Системы заработной платы (повременная, сдельная, премиальная). Доплаты и надбавки. Коллективная (бригадная) форма оплаты и стимулирования труда. Вознаграждение по итогам работы организации за год. Оплата труда при отклонении от условий работы, предусмотренных тарифами. Ограничение удержаний из заработной платы. Порядок выплаты заработной платы. Исчисление среднего заработка. Понятие гарантийных и компенсационных выплат. Их виды. Гарантийные доплаты, их виды.

Охрана заработной платы.

Тема 11. Дисциплина труда (2 час.)

Понятие и методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Нормативные основы дисциплины труда (правила внутреннего трудового распорядка, уставы, положения о дисциплине).

Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания, процедура наложения и обжалования. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.

Меры поощрения за успехи в труде: виды, основания, порядок применения.

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора (2 час.)

Понятие материальной (имущественной) ответственности сторон трудового договора. Основание и условия материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, отличие ее от гражданско-правовой ответственности. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Полная индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 17 из 697

Ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Материальная ответственность работодателя (организации) за вред, причиненный работникуувечьем или иным повреждением здоровья, связанный с выполнением им трудовых обязанностей. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением иных обязанностях по трудовому правоотношению. Определение размера возмещения и порядок взыскания. Регрессные иски.

Тема 13. Правовое регулирование охраны труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда (4 час.)

Понятие и принципы охраны труда. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные).

Безопасность труда, факторы, ее определяющие.

Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Управление охраной труда, планирование и финансирование мероприятий по охране труда. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 14. Защита прав и интересов работников. Разрешение трудовых споров (4 час.)

Способы и меры защиты трудовых прав работников.

Понятие и виды трудовых споров.

Понятие индивидуальных трудовых споров и причины их возникновения. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров. Особенности исполнения решений о восстановлении на работе и удовлетворении денежных требований работников

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 18 из 697

Понятие и причины возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов). Система органов и механизм их разрешения: примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии с участием посредника и (или) трудового арбитража. Право на забастовку и его ограничение. Реализация права на забастовку как средства защиты коллективных интересов работников и его ограничение. Функции органа, возглавляющего забастовку. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия.

Тема 15. Международно-правовое регулирование труда (2 час.)

Понятие международного права. Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Понятие международной системы, воздействие международной системы на развитие российского трудового права.

Общепризнанные принципы и нормы международного права как источник трудового права России.

Международная организация труда, иные международные межправительственные организации (ММПО), участвующие в формировании международных стандартов труда. Их роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений. Структура МОТ, компетенция органов МОТ, направления деятельности МОТ. Конвенции и рекомендации МОТ. Конвенции МОТ, ратифицированные РФ.

Двусторонние международные договоры РФ в сфере труда.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 19 из 697

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

МОДУЛЬ 1. Общая часть

Тема 1. Предмет, метод, функции и система трудового права (2 час.)

1. Понятие трудового права: как отрасли права, науки, учебной дисциплины. Система трудового права как отрасли права. Предмет трудового права. Сфера действия норм трудового права.

2. Метод правового регулирования трудовых отношений, его особенности.

3. Понятие и виды функций трудового права, их содержание.

4. Отграничение отношений, регулируемых трудовым правом, от отношений, регулируемых смежными отраслями права (гражданское право, административное право, право социального обеспечения). Место трудового права в системе российского права.

5. Предмет, метод и система науки трудового права.

6. Международно-правовое регулирование труда и современное трудовое право России.

7. Тенденции развития трудового права России.

Тема 2. Принципы трудового права (2 час.)

1. Понятие принципов трудового права, их основные черты. Практическое значение принципов трудового права.

2. Основные принципы организации труда и их правовое закрепление в Конституции России.

3. Принципы международного трудового права и трудовое право России.

4. Общеправовые принципы российского права и трудовое право. Межотраслевые принципы регулирования труда. Их правовое закрепление.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 20 из 697

5. Отраслевые принципы трудового права, их классификация.

Реализация принципов трудового права в российском законодательстве.

6. Принципы правовых институтов трудового права.

Тема 3. Источники трудового права (2 час.)

1. Понятие и виды источников трудового права России. Основные черты (особенности) источников трудового права России.

2. Конституция РФ, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношениями.

3. Локальные нормативные акты в трудовом праве. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.

4. Значение постановлений Конституционного Суда РФ и руководящих разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации для судебной практики по трудовым спорам и трудового права.

5. Общепризнанные принципы и нормы международного трудового права как источник трудового права России. Соотношение законодательства о труде Российской Федерации с международными договорами.

6. Нормативные акты Союза ССР как источник трудового права России.

Тема 4. Трудовое правоотношение. Субъекты трудового права (2 час.)

1. Общая характеристика системы правоотношений, регулируемых трудовым правом.

2. Понятие трудового правоотношения, его признаки и виды, отличие от смежных правоотношений, связанных с применением труда.

3. Правоотношения, тесно связанные с применением труда.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 21 из 697

4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

5. Элементы трудового правоотношения, их характеристика:

- объект трудового правоотношения;
- содержание трудового правоотношения;
- понятие и виды субъектов трудового права, субъекты трудового правоотношения.

6. Правовой статус работника, работодателя и иных субъектов трудового права.

7. Иностранные и лица без гражданства как субъекты трудового права России.

Тема 5. Функции профсоюзов и правовые формы их реализации (2 час.)

1. Законодательство о правах и гарантиях деятельности профсоюзов.

2. Понятие профсоюзов. Порядок создания, ликвидации.

3. Выборные профсоюзные органы – субъекты трудового права.

Основные права профсоюзных органов, их классификация.

4. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников.

5. Защитная функция профсоюзов и правовые формы ее реализации.

6. Представительская функция профсоюзов и правовые формы ее реализации.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда (2 час.)

1. Понятие, принципы, формы социального партнерства, стороны социального партнерства, система социального партнерства по законодательству Российской Федерации.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 22 из 697

2. Понятие коллективного договора (легальное, как института трудового права, как договора о труде, как источника трудового права, как юридического факта, порождающего коллективно-договорные отношения).

3. Сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях. Соотношение трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, трудового договора.

4. Принципы заключения коллективных договоров.

5. Стороны коллективного договора, участники переговоров (работодатель и его представители, работник и его представители). Гарантии и компенсации за время переговоров.

6. Порядок заключения коллективного договора.

7. Содержание коллективного договора. Контроль за соблюдением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора за невыполнение или нарушение обязательств по коллективному договору.

8. Понятие и виды соглашений. Порядок заключения соглашений, их содержание, контроль за выполнением и ответственность за их нарушение.

МОДУЛЬ 2. Особенная часть

Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства российских граждан (2 час.)

1. Положение на рынке труда Российской Федерации.

2. Общая характеристика Закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. г.). Понятие и принципы занятости и трудоустройства.

3. Правовая организация занятости и трудоустройства: система нормативных актов, система органов, их права и обязанности, формы занятости и трудоустройства, государственная политика в сфере занятости.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 23 из 697

4. Гарантии занятости. Дополнительные гарантии занятости для некоторых категорий граждан. Общественные работы. Квотирование рабочих мест.

5. Правовой статус безработного.

6. Пособие по безработице, порядок его назначения и выплаты.

7. Правовые основы привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

Тема 8. Трудовой договор (2 час.)

1. Гарантии при приеме на работу.
2. Порядок оформления трудовых отношений. Трудовая книжка работника.

3. Понятие трудового договора. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

4. Принципы заключения и функции трудового договора.
5. Виды трудовых договоров. Основания заключения срочного трудового договора.

6. Стороны трудового договора.
7. Содержание и форма трудового договора.
8. Испытание при приеме на работу.
9. Изменение условий трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличие перемещения от переводов. Изменение существенных условий труда его правовые последствия. Командировки. Отстранение от работы.

10.Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Разграничение понятий: «расторжение», «прекращение», «увольнение».

11.Расторжение трудового договора по соглашению сторон (п.п.1 и ст. 77 ТК РФ, ст. 78 ТК РФ).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 24 из 697

12. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК РФ).

13. Расторжение трудового договора по инициативе работника (п.3 ст.77, ст. 80 ТК РФ).

14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

15. Особенности расторжения трудового договора с определенными категориями работников (совместители, временные и сезонные работники, учащиеся, государственные служащие, работники религиозных организаций, работники, работающие у работодателей – физических лиц, руководителями организаций и др.)

16. Общие и специальные гарантии для работников при увольнении по инициативе работодателя.

17. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие.

18. Правовые последствия незаконного (с нарушением установленного порядка) увольнения и перевода на другую работу (восстановление на работе, оплата времени вынужденного прогула, возмещение морального вреда, ответственность должностных лиц). Изменение судом формулировки причины увольнения

Тема 9. Рабочее время и время отдыха (2 час.)

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Отличие неполного рабочего времени от сокращенного.
3. Правовые нормативы рабочего времени.
4. Понятие и виды режима рабочего времени.
5. Понятие и виды режима учета рабочего времени, их юридическое значение.
6. Сверхурочные работы. Дежурства.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 25 из 697

7. Понятие и виды времени отдыха.
8. Отпуска, их виды и характеристика. Гарантии права на отпуск.
9. Порядок предоставления и суммирования отпусков.

Тема 10. Заработка плата (2 час.)

1. Понятие заработной платы (легальное, как института трудового права, как условия трудового договора, как экономической и правовой категории).
2. Принципы института заработной платы. Функции заработной платы.
3. Методы правового регулирования заработной платы.
4. Тарифные системы оплаты труда работников, их элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций. Иные системы оплаты труда.
5. Системы заработной платы (повременная, сдельная, премиальная). Вознаграждение по итогам работы организации за год. Формы заработной платы.
6. Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности).
7. Минимальная заработка плата. Индексация оплаты труда.
8. Оплата при отклонении от нормальных условий труда.
9. Гарантийные и компенсационные выплаты, гарантийные доплаты.

Понятие и виды.

10. Охрана заработной платы.
11. Порядок выплаты заработной платы. Исчисление среднего заработка.

Тема 11. Дисциплина труда (2 час.)

1. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда.
2. Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 26 из 697

3. Понятие и состав дисциплинарного проступка как основания привлечения к дисциплинарной ответственности.

4. Дисциплинарные взыскания, процедура их наложения и обжалования.

5. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.

6. Виды мер поощрения, основания и порядок их применения.

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора (2 час.)

1. Понятие имущественной ответственности в трудовом праве (как института трудового права, как условия договора о труде).

2. Отличие имущественной ответственности в трудовом праве от имущественной ответственности в гражданском праве, от дисциплинарной ответственности.

3. Состав правонарушения, которым причинен ущерб, в трудовом правоотношении.

4. Виды имущественной ответственности работника. Основание и условия привлечения работника к имущественной ответственности.

5. Виды имущественной ответственности работодателя. Основание и условия привлечения работодателя к имущественной ответственности.

6. Условия освобождения от имущественной ответственности или уменьшения размера возмещаемого ущерба для работника и работодателя.

7. Определение размера возмещения и порядок возмещения работником ущерба, причиненного работодателю.

8. Определение размера ущерба и порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного работнику. Применение трудового и гражданского законодательства при возмещении работодателем ущерба, причиненного работнику.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 27 из 697

9. Регрессные иски.

Тема 13. Правовое регулирование охраны труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда (4 час.)

1. Понятие охраны труда (в узком, широком смысле, легальное, как института трудового права, как условия трудового договора). Принципы охраны труда.

2. Государственное управление в сфере охраны труда (система органов и их компетенция).

3. Понятие надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Система органов надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, их компетенция.

4. Безопасность труда, факторы ее определяющие. Общие требования безопасности к производственным процессам и оборудованию.

5. Организация охраны труда на предприятии. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.

6. Правовое положение профсоюзов в области охраны труда.

7. Экспертиза условий труда, сертификация безопасности предприятий, аттестация постоянных рабочих мест работодателем.

8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

9. Особенности регулирования охраны труда отдельных категорий работников.

10. Ответственность сторон трудового договора за нарушение требований охраны труда (понятие, виды, основания привлечения).

Тема 14. Защита прав и интересов работников. Разрешение трудовых споров (4 час.)

1. Способы и меры защиты трудовых прав работников: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 28 из 697

законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками своих трудовых прав.

2. Понятие индивидуальных трудовых споров: стороны, предмет спора, органы рассмотрения; причины возникновения.

3. КТС - как орган рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

4. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Особенности исполнения решений о восстановлении на работе и удовлетворение денежных требований работников. Изменение формулировки причины увольнения судом.

5. Понятие коллективных трудовых споров: стороны, предмет спора, органы рассмотрения; причины возникновения.

6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) трудового арбитража.

7. Реализация права на забастовку как средство защиты коллективных интересов трудящихся и его ограничение. Функции органа, возглавляющего забастовку. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия.

Тема 15. Международно-правовое регулирование труда (2 час.)

1. Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.

2. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений.

3. Конвенции и рекомендации МОТ.

КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Предмет трудового права

2. Метод трудового права, его особенности.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 29 из 697

3. Сфера действия норм трудового права (в пространстве, во времени, по кругу лиц).

4. Трудовое право в системе российского права, соотношение трудового права со смежными отраслями права

- 5. Функции трудового права, понятие и виды.
- 6. Принципы трудового права, понятие и виды.
- 7. Единство и дифференциация трудового права.
- 8. Тенденции развития трудового права.
- 9. Система трудового права.
- 10. Понятие и особенности источников трудового права.
- 11. Виды источников трудового права, их классификация.
- 12. Локальные нормативные акты как источники трудового права.

Виды локальных нормативных актов. Соотношение локальных нормативных актов с другими источниками трудового права, с трудовым договором.

13. Понятие и система социально-трудовых правоотношений.

14. Понятие и признаки трудового правоотношения.

15. Основания возникновения, прекращения и изменения трудовых правоотношений (юридические факты).

16. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, их характеристика и виды.

- 17. Понятие и классификация субъектов трудового права.
- 18. Правовой статус работника как субъекта трудового права
- 19. Правовой статус работодателя как субъекта трудового права.
- 20. Правовой статус профсоюзов. Система профсоюзов России.
- 21. Понятие социального партнерства. Формы социального партнерства.
- 22. Коллективные переговоры как форма социального партнерства.

Гарантии лицам, участвующим в переговорах.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 30 из 697

23. Представители сторон социального партнерства.
24. Понятие и содержание коллективного договора, контроль за его выполнением. Соотношение коллективного договора с другими источниками трудового права, с трудовым договором.
25. Понятие, виды и содержание соглашений, контроль за их выполнением. Соотношение соглашения с другими источниками трудового права.
26. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования. Государственные гарантии по оплате труда.
27. Обязанности работодателя в сфере охраны труда.
28. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
29. Формы и системы оплаты труда.
30. Понятие, содержание и значение трудового договора.
31. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
32. Понятие перевода на другую работу. Виды переводов.
33. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
34. Понятие и содержание охраны труда.
35. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
36. Трудовая книжка. Правила ее ведения и заполнения (на основании Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»).
37. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
38. Понятие, виды и порядок разрешения трудовых споров.
39. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 31 из 697

40. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
41. Условия, порядок выплаты и размеры пособия по безработице.
42. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
43. Понятие и виды времени отдыха.
44. Подведомственность трудовых споров.
45. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
46. Понятие, основания и условия материальной ответственности работников.
47. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
48. Виды государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, его осуществляющие органы.
49. Рабочее время и его правовые нормативы.
50. Временный перевод на другую работу, основания и условия.
51. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
52. Общие основания прекращения трудового договора.
53. Правовой статус безработного. Социальные гарантии безработным.
54. Гарантии и компенсации работникам.
55. Режим рабочего времени, его виды.
56. Изменение трудового договора, виды и условия.
57. Испытание при приеме на работу.
58. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.
59. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.
60. Порядок заключения трудового договора.
61. Сверхурочная работа.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 32 из 697

62. Дисциплинарные увольнения.
63. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
64. Срочный трудовой договор, его особенности.
65. Возмещение материального ущерба, причиненного здоровью работника (по федеральному закону от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)
66. Виды трудовых договоров.
67. Дисциплина труда как институт трудового права.
68. Полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
69. Дисциплинарные взыскания и порядок их наложения.
70. Порядок исчисления среднего заработка.
71. Понятие и виды времени отдыха.
72. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора.
73. Оформление прекращения трудовых отношений. Расчет.
74. Порядок выплаты заработной платы. Ограничения удержаний из заработной платы.
75. Материальная ответственность работодателя перед работником.
76. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
77. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
78. Прекращение трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности (штата) (п.п. 1 и 2 ст.81 ТК РФ).
79. Ученнический договор.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 33 из 697

- 80. Стадии регистрации в органах службы занятости.
- 81. Международные стандарты труда.
- 82. Защитная функция профсоюзов, правовые формы ее реализации.
- 83. Представительская функция профсоюзов, правовые формы ее реализации.
- 84. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц
- 85. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства
- 86. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства
- 87. Защита персональных данных работников

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

- 1. Головина, С.Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров: учебник для вузов по юридическим направлениям и специальностям / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина; Уральская государственная юридическая академия. – М.: Юрайт, 2012.
- 2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009.
- 3. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.Л. Сафонов. – М.: Международный центр финансово-экономического развития , 2009.
- 4. Миронов, В.И. Трудовое право: учебник для вузов / В.И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009.
- 5. Оробец, В.М. Трудовое право: учебное пособие для вузов / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2010.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 34 из 697

6. Пресняков, М.В. Трудовой договор: учебно-практическое пособие / М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов. – М.: Юрист, 2008.
7. Рыженков, А.Я. Трудовое право России: учебник для бакалавров / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов ; под общ.ред. А.Я. Рыженкова. – М.: Юрайт, 2011.
8. Смирнов, О.В. Трудовое право: учебник для вузов /[Н.А. Бриллиантина, О. Н. Волкова, Н. Г. Гладков и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой; Академия труда и социальных отношений. – М.: Проспект, 2010.
9. Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник для вузов / М.Б. Смоленский. – М.: Дашков и К, Академцентр, 2010.
10. Трудовое право России: учебник для вузов / А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова, А.В. Завгородний и др.; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2010.
11. Трудовое право России: учебник для вузов / А.В. Завгородний, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко и др.; под общ.ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.: Юрайт, 2008.
12. Трудовое право России: учебник для вузов / Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная и др.; под ред. А.М. Куренного; Московский государственный университет, Юридический факультет. – М.: Правоведение, 2008.
13. Трудовое право России: учебник для вузов /под общ.ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М.: ИНФРА-М, 2010.
14. Черняева, Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учебное пособие / Д.В. Черняева. – М.: КноРУс, 2010.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 35 из 697

Дополнительная литература

А) Специальная литература

1. Абдуллаев Э.Э. оглы. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 43 - 48.
2. Абрамова О.В. Трудовые споры в связи с увольнением работника по собственному желанию // Комментарий судебной практики. Выпуск 10 / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: Юридическая литература, 2004. С. 94 - 99.
3. Абрамова О.В. Трудовые споры об увольнении за прогул // Комментарий судебной практики / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: Юридическая литература, 2011. Вып. 16. С. 135 - 140.
4. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. Москва: Проспект, 2011. 128 с.
5. Азаров Г.П. Договоры, контракты о труде [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2009.
6. Азаров Г.П. Материальная ответственность по трудовому праву [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2011.
7. Азаров Г.П. Трудовая дисциплина и ее правовое регулирование [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2010.
8. Андриченко Л.В. Особенности привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов к трудовой деятельности в России // Журнал российского права. 2011. N 7. С. 5 - 16.
9. Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие. М.: Дашков и К, 2008. 216 с.
10. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учебное пособие. М.: Деловой двор, 2011. 320 с.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 36 из 697

11. Анисимов Л.Н. Компетенция и нормотворческая функция Международной организации труда (и к вопросу о ратификации России Конвенции МОТ об оплачиваемых отпусках) // Трудовое право. 2010. N 9. С. 39 - 54.

12. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. М.: Юстицинформ, 2007. 248 с.

13. Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2007. N 7. С. 103.

14. Бекренева Т. Актуальные вопросы заключения и прекращения трудового договора с руководителем организации // Трудовое право. 2011. N 9. С. 107 - 118.

15. Бекренева Т.Д. Руководство организации: прекращение трудового договора и актуальные заключения // Трудовое право. 2011. N 6. С. 5 - 24.

16. Бондаренко К.А. Взаимосвязь признаков индивидуального трудового договора и особенностей договорного регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 23 - 27.

17. Бондаренко К.А. О методе договорного регулирования трудовых и иных правоотношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 2. С. 17 - 19.

18. Бондаренко Э.Н. Критерии разграничения разноотраслевых договоров о труде (на примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) // Современное право. 2003. N 7.

19. Бочарникова М.А. О разграничении полномочий между федеральными и региональными органами государственной власти в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2011. N 1. С. 69 - 75.

20. Булыга Н. Совмещение профессий и должностей: спорные вопросы оплаты // Трудовое право. 2011. N 9. С. 71 - 87.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 37 из 697

21. Булыгина Н. Изменение заработной платы работников: установленный порядок и ошибки документального оформления // Трудовое право. 2011. N 5. С. 55 - 76.
22. Вальковой А.Ф., Степных А.Я. Профсоюзная защита трудовых прав: современные подходы // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4. С. 20 - 25.
23. Васильева А.С. Применение судами норм международного права при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2011. N 1. С. 103 - 110.
24. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. 2-е изд., исправленное и доп. М.: НОРМА, 2009. 432 с.
25. Головина С.Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Известия вузов. Правоведение. 2010. N 2. С. 53 - 62.
26. Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. Москва: Проспект, 2011. 144 с.
27. Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации. Монография. М.: Юрист, 2006. 224 с.
28. Гусева В.С. Актуальные вопросы при приеме и увольнении работников. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 200 с.
29. Гусева В.С., Сибикеев К.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок. М.: Экзамен, 2009. 254 с.
30. Гусятникова Д.Е. Кадровый учет с нуля: Практическое пособие. М.: Дашков и К, 2009. 216 с.
31. Делягин И. Судьба трудовой книжки // ЭЖ-Юрист. 2011. N 35. С. 1 - 5.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 38 из 697

32. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др.; под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. 256 с.

33. Дубровская И.А. Новое в расследовании несчастных случаев на производстве: в соответствии с изменениями в Трудовом кодексе РФ. М.: ГроссМедиа, 2007. 128 с.

34. Егоров В.В. Исчисление среднего заработка // Экономико-правовой бюллетень. 2009. N 4. 160 с.

35. Еремина С.Н. Некоторые проблемы взаимодействия гражданского и трудового права // Российская юстиция. 2011. N 2. С. 2 - 4.

36. Еремина С.Н. Нетипичные субъекты трудового права // Трудовое право. 2011. N 1. С. 53 - 59.

37. Еремина С.Н. Роль Трудового кодекса РФ и постановлений Верховного Суда: проблемы, взаимодействие и перспективы совершенствования // Трудовое право. 2011. N 6. С. 57 - 75.

38. Ершов В.А. Правовое регулирование охраны труда. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 184 с.

39. Ершов В.А. Работа по совместительству: юридические аспекты. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 112 с.

40. Ершова Е.А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2007. 620 с.

41. Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М.: Статут, 2008. 668 с.

42. Жукова Т. Договор: трудовой или подряда // ЭЖ-Юрист. 2011. N 17. С. 14.

43. Забрамная Е.Ю. К вопросу об ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы работнику // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 40 - 43.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 39 из 697

44. Завгородний А.В. Особенности и проблемы правового регулирования труда совместителей // Трудовое право. 2011. N 6. С. 77 - 93.

45. Завгородний А.В. Собственное желание работника или соглашение сторон? // Трудовое право. 2011. N 1. С. 49 - 52; N 2. С. 19 - 36.

46. Захаркина О.И. Кадровая служба предприятия: делопроизводство, документооборот и нормативная база. С учетом новой редакции Трудового кодекса РФ. М.: Омега-Л, 2007. 241 с.

47. Захарын В.Р. Заработка плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2009. 656 с.

48. Злобина Е.А. Трудовая книжка: новые правила ведения и хранения. М.: Экзамен, 2007. 252 с.

49. Иванов А.Б. Отдельные вопросы заключения и прекращения срочного трудового договора // Трудовое право. 2011. N 9. С. 15 - 29.

50. Иванов А.Б. Отдельные вопросы материально-технического обеспечения деятельности представителей работников работодателями // Трудовое право. 2011. N 7. С. 31 - 50.

51. Избиенова Т.А. Некоторые вопросы участия представителей работников в разрешении коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2011. N 2. С. 51 - 63.

52. Кирилловых А.А. Регулирование труда в высшем учебном заведении: практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2009. 184 с.

53. Кирилловых А.А. Трудовые правоотношения в высшей школе: проблемы и практика регулирования // Законодательство и экономика. 2011. N 9. С. 64 - 71.

54. Клокова А.В. Материальная ответственность работника: юридическое оформление и бухгалтерский учет: Профессиональные рекомендации. М.: Омега-Л, 2008. 111 с.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 40 из 697

55. Козина Е.В. "Минимальный размер оплаты труда" и "размер минимальной заработной платы": терминологическая разница в действующем законодательстве, проблемы правоприменения и позиция Верховного Суда Российской Федерации // Трудовое право. 2010. N 6. С. 61 - 71.

56. Козина Е.В. Соотношение базовой части заработной платы и надтарифных выплат // Трудовое право. 2010. N 8. С. 63 - 76.

57. Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам / Е.А. Борисова, С.А. Герасименко, Б.А. Горохов и др.; под ред. В.М. Жуйкова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: НОРМА, 2008. 832 с.

58. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М.: Городец, 2007. 736 с.

59. Корольков А.Е. Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений // Трудовое право. 2011. N 4. С. 21 - 40.

60. Корсаненкова Ю.Б. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 2. С. 23 - 26.

61. Коршунова Т.Ю. Индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. 2004. N 6.

62. Коршунова Т.Ю. Реформирование трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. N 8. С. 5 - 19.

63. Костян И.А. Отстранение от работы: вопросы применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 2. С. 27 - 32.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 41 из 697

64. Кратенко М. Денежные обязательства сторон трудового договора: проблемы правового регулирования // Трудовое право. 2011. N 10. С. 13 - 31.

65. Кратенко М.В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография. М.: Волтерс Клювер, 2010. 208 с.

66. Кручинин А.В. Методологические предпосылки интеграции трудового законодательства стран ЕврАзЭС // Российский юридический журнал. 2011. N 5. С. 138 - 142.

67. Крылов К.Д. Международные ориентиры и методология социального и государственно-частного партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4. С. 2 - 8.

68. Кузьменко А.В. Особенности применения правовых принципов в регулировании некоторых "пограничных" отношений трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2009. N 5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2010. С. 100 - 106.

69. Куренной А.М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2010.

70. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2010. 192 с.

71. Кыров А.А. Индивидуальный предприниматель: практ. пособие. М.: Проспект, 2010. 528 с.

72. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 301 с.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 42 из 697

73. Лушникова М.В. Минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4. С. 36 - 43.

74. Лютов Н.Л. Некоторые соображения по поводу гармонизации трудового законодательства в рамках ЕврАзЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 3. С. 17 - 22.

75. Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: Практическое пособие. М.: Экзамен, 2008. 318 с.

76. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя. М.: Дашков и К, 2009. 192 с.

77. Нуртдинова А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. N 10. С. 68 - 79.

78. Орлова А.А. Правовые проблемы, возникающие при сокращении численности и штата работников, способы их решения // Трудовое право. 2010. N 11. С. 77 - 89.

79. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. N 6. С. 52 - 66.

80. Орловский Ю.П. Реализация принципов трудового права - важное условие его дальнейшего развития // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 1. С. 24 - 27.

81. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие / под ред. Ю.П. Орловского. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2007. 550 с.

82. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права", N 9, 2003

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 43 из 697

83. Офман Е., Станкова У. Постановление Верховного Суда и Трудовой кодекс РФ // Трудовое право. 2011. N 5. С. 85 - 93.

84. Охрана труда в Российской Федерации. Правовое регулирование / под ред. Ю.Л. Фадеева [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2007.

85. Пазюк С.П. Защита трудовых прав граждан с учетом последних изменений в ТК РФ: Практическое пособие. М.: ГроссМедиа, 2007. 160 с.

86. Перова Н.В. К вопросу о действительности трудового договора в современном трудовом праве России // Российский ежегодник трудового права. 2009. N 5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2010. С. 146 - 160.

87. Петров А. Когда и где используется режим неполного рабочего времени... // Трудовое право. 2011. N 10. С. 49 - 62.

88. Петров А.Я. Актуальные вопросы судебной практики по трудовым делам // Трудовое право. 2011. N 1. С. 17 - 34.

89. Петров М.И. Нормирование труда. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2007. 96 с.

90. Плешакова О.В., Королев А.Н. Особенности правового регулирования труда руководителя организации // Право и экономика. 2003. N 7.

91. Пресняков М. Содержание трудового договора: практические вопросы // Трудовое право. 2011. N 9. С. 31 - 66.

92. Прием на работу. Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие / И.Я. Белицкая, Ю.С. Корякина, Д.Л. Кузнецов и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Контракт, Волтерс Клувер, 2011. 288 с.

93. Сафарова Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные // Трудовое право. 2010. N 11. С. 91 - 102.

94. Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках. 2-е изд., испр. М.: Омега-Л, 2009. 96 с.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 44 из 697

95. Смирнов С. Должностная инструкция - помощник при рассмотрении судебных споров // Трудовое право. 2011. N 9. С. 89 - 106.
96. Смоленский М.Б. Исковые заявления. Типичные ошибки: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2011. 112 с.
97. Сойфер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. 2010. N 10. С. 89 - 99.
98. Сойфер В.Г. Судьба и проблемы трудового коллектива // Законодательство и экономика. 2004. N 7.
99. Сомов А. Охрана труда: работаем по новым правилам // ЭЖ-Юрист. 2011. N 29. С. 12 - 13.
100. Сошникова Т.А. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и охране труда как одна из форм защиты трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4. С. 8 - 14.
101. Сошникова Т.А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. 2004. N 8.
102. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 54 - 57.
103. Сутягин А.В., Ершов В.А., Толмачев И.А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 304 с.
104. Тарасова Е. Материальная ответственность работников // Трудовое право. 2011. N 8. С. 11 - 17.
105. Терентьев А. Проблемы защиты прав работников при банкротстве (несостоятельности) работодателя // Трудовое право. 2010. N 6. С. 49 - 59.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 45 из 697

106. Терехова Ю.К. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2006.

107. Тихомиров М.Ю. Перевод на другую работу и иные изменения условий труда: Практическое пособие. М.: Издательство Тихомирова М.Ю., 2009. 47 с.

108. Тихомиров М.Ю. Трудовой договор: Практическое пособие для работодателей и работников. М.: Издательство Тихомирова М.Ю., 2009. 207 с.

109. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: Практическое пособие. М.: Издательство Тихомирова М.Ю., 2009. 64 с.

110. Томашевский К.Л. Международное трудовое право как феномен правовой действительности // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4. С. 52 - 54.

111. Трошина С. Злоупотребление работодателем правами // Трудовое право. 2011. N 10. С. 83 - 100.

112. Турсина Е.А. Заработка плата: начисления, выплаты, налоги: Практическое пособие. М.: Омега-Л, 2009. 240 с.

113. Уракова Е.В. Недействительный трудовой договор: ошибочные аналогии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 28 - 31.

114. Филатова А.В. Регламенты и процедуры в сфере реализации государственного контроля (надзора) / под ред. Н.М. Конина. Саратов: Научная книга, 2009. 280 с.

115. Харитонов М.М. Срочный трудовой договор: общие проблемы правового регулирования // Российский ежегодник трудового права. 2009. N 5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2010. С. 224 - 230.

116. Хачатурян Ю.А. Проблемы привлечения к материальной ответственности руководителя организации и лиц, действующих в его интересах // Трудовое право. 2010. N 9. С. 13 - 28.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 46 из 697

117. Хныкин Г.В. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 48 - 53.

118. Хохлов Е.Б. Направления совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. N 9. С. 13 - 18.

119. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / под ред. К.Н. Гусова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2008. 224 с.

120. Цыпкина И.С. Расторжение трудового договора при ликвидации организации: некоторые проблемы теории и практики применения // Цивилист. 2011. N 3. С. 105 - 110.

121. Чернышова Т.В. Примирительные процедуры в трудовом праве // Трудовое право. 2011. N 3. С. 59 - 70.

122. Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 2. С. 2 - 5.

123. Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. М.: Юстицинформ, 2010. 152 с.

124. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. N 5. С. 5 - 19.

125. Шаповал Е.А. О соотношении понятий "источники трудового права" и "трудовое законодательство" // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 16 - 21.

126. Шаповал Е.А. Особенности подзаконных актов, содержащих нормы трудового права, как источников российского трудового права // Социальное и пенсионное право. 2011. N 2. С. 32 - 35.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 47 из 697

127. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. М.: Юстициформ, 2007. 272 с.

128. Шкловец И.И. Практика применения трудового законодательства // Экономико-правовой бюллетень. 2007. N 10. 160 с.

129. Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. Иностранные работники: поиск, приглашение, легализация, прием и увольнение [Электр. ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2010.

130. Щур-Труханович Л.В. Государственная тайна в трудовых и служебных отношениях. Практическое пособие [Электр. ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2010.

Б) Нормативно-правовые акты

131. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. //Российская газета. 1993. №237.

132. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2011) // Российская газета. 2001. N 256.

133. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая). Федеральный закон от 30.11.1994 г. №51-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1994. №32. Ст. 3301.

134. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая). Федеральный закон от 26.01.1996 г. №14-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1996. №5. Ст. 410.

135. Уголовный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 07.12.2011) // СЗ РФ. 1996. N 25. ст. 2954.

136. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 08.01.1997 N 1-ФЗ (ред. от 07.12.2011) // СЗ РФ. 1997. N 2. ст. 198.

137. Воздушный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 19.03.1997 N 60-ФЗ (ред. от 06.12.2011) // СЗ РФ. 1997. N 12. ст. 1383.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 48 из 697

138. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации. Федеральный закон от 30.04.1999 N 81-ФЗ (ред. от 07.11.2011) // СЗ РФ. 1999. N 18. ст. 2207.

139. Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации. Федеральный закон от 07.03.2001 N 24-ФЗ (ред. от 07.11.2011) // СЗ РФ. 2001. N 11. ст. 1001.

140. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Федеральный закон от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 08.12.2011) // Российская газета. 2001. N 256.

141. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 14.11.2002 г. №138-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // СЗ РФ. 2002. №46. Ст. 4532.

142. О занятости населения в Российской Федерации. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) // СЗ РФ. 1996. N 17. ст. 1915.

143. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС. Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. N 21. ст. 699.

144. О прокуратуре Российской Федерации. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 21.11.2011) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. N 8. ст. 366.

145. О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации. Закон РФ от 19.06.1992 N 3085-1 (ред. от 21.03.2002) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. N 30. ст. 1788.

146. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства. – 2012. - №53 (ч. 1). – Ст. 7598.

147. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 49 из 697

ним местностях. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 24.07.2009) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. N 16. ст. 551.

148. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. Закон РФ от 21.07.1993 N 5473-1 (ред. от 03.12.2011) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. N 33. ст. 1316.

149. О пожарной безопасности. Федеральный закон от 21.12.1994 N 69-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1994. N 35. ст. 3649.

150. О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции). Федеральный закон от 30.03.1995 N 38-ФЗ (принят ГД ФС РФ 24.02.1995) // СЗ РФ. 1995. N 14. ст. 1212.

151. О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов. Федеральный закон от 02.08.1995 N 122-ФЗ (ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 1995. N 32. ст. 3198.

152. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 06.11.2011) // СЗ РФ. 1995. N 48. ст. 4563.

153. О сельскохозяйственной кооперации. Федеральный закон от 08.12.1995 N 193-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // СЗ РФ. 1995. N 50. ст. 4870.

154. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) // СЗ РФ. 1996. N 3. ст. 148.

155. Об использовании атомной энергии. Федеральный закон от 21.11.1995 N 170-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1995. N 48. ст. 4552.

156. О производственных кооперативах. Федеральный закон от 08.05.1996 N 41-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1996. N 20. ст. 2321.

157. О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 50 из 697

организаций угольной промышленности. Федеральный закон от 20.06.1996 N 81-ФЗ (ред. от 19.07.2011) // СЗ РФ. 1996. N 26. ст. 3033.

158. О высшем и послевузовском профессиональном образовании. Федеральный закон от 22.08.1996 N 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // СЗ РФ. 1996. N 35. ст. 4135.

159. О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Федеральный закон от 21.12.1996 N 159-ФЗ (ред. от 17.12.2009) // СЗ РФ. 1996. N 52. ст. 5880.

160. О свободе совести и о религиозных объединениях. Федеральный закон от 26.09.1997 N 125-ФЗ (ред. от 01.07.2011) // СЗ РФ. 1997. N 39. ст. 4465.

161. О прожиточном минимуме в Российской Федерации. Федеральный закон от 24.10.1997 N 134-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1997. N 43. ст. 4904.

162. Об обществах с ограниченной ответственностью. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 11.07.2011) // СЗ РФ. 1998. N 7. ст. 785.

163. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // СЗ РФ. 1998. N 31. ст. 3803.

164. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения. Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 19.07.2011) // СЗ РФ. 1999. N 14. ст. 1650.

165. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений. Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ // СЗ РФ. 1999. N 18. ст. 2218.

166. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 51 из 697

субъектов Российской Федерации. Федеральный закон от 06.10.1999 N 184-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1999. N 42. ст. 5005.

167. О минимальном размере оплаты труда. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 01.06.2011) // СЗ РФ. 2000. N 26. ст. 2729

168. О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием. Федеральный закон от 07.11.2000 N 136-ФЗ (ред. от 24.07.2009) // СЗ РФ. 2000. N 46. ст. 4538.

169. О трудовых пенсиях в Российской Федерации. Федеральный закон от 17.12.2001 N 173-ФЗ (ред. от 01.07.2011) // СЗ РФ. 2001. N 52 (1 ч.). ст. 4920.

170. Об альтернативной гражданской службе. Федеральный закон от 25.07.2002 N 113-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 2002. N 30. ст. 3030.

171. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // СЗ РФ. 2002. N 30. ст. 3032.

172. Об объединениях работодателей. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ (ред. от 01.12.2007) // СЗ РФ. 2002. N 48. ст. 4741.

173. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 2002. N 48. ст. 4746.

174. О железнодорожном транспорте в Российской Федерации. Федеральный закон от 10.01.2003 N 17-ФЗ (ред. от 07.11.2011) // СЗ РФ. 2003. N 2. ст. 169.

175. О коммерческой тайне. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ (ред. от 11.07.2011) // СЗ РФ. 2004. N 32. ст. 3283.

176. О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 21.11.2011) // СЗ РФ. 2004. N 31. ст. 3215.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 52 из 697

177. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 28.11.2011) // СЗ РФ. 2007. N 1 (1 ч.). ст. 18.

178. О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2006 N 271-ФЗ (ред. от 01.07.2011) // СЗ РФ. 2007. N 1 (1 ч.). ст. 34.

179. О муниципальной службе в Российской Федерации. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 21.11.2011) // СЗ РФ. 2007. N 10. ст. 1152

180. Об инновационном центре "Сколково". Федеральный закон от 28.09.2010 N 244-ФЗ (ред. от 28.11.2011) // СЗ РФ. 2010. N 40. ст. 4970.

181. Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии. Федеральный закон от 08.03.2011 N 35-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 2011. N 11. ст. 1504.

182. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации. Указ Президента РФ от 07.09.2010 N 1099 // СЗ РФ. 2010. N 37. ст. 4643.

183. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 N 105 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. N 7. ст. 566.

184. Об утверждении Положения об организации общественных работ. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 N 875 (ред. от 11.01.2007) // СЗ РФ. 1997. N 29. ст. 3533.

185. О Порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановление Правительства РФ от 05.11.1999 N 1229 (ред. от 22.06.2004) // СЗ РФ. 1999. N 46. ст. 5572.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 53 из 697

186. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) // СЗ РФ. 2000. N 10. ст. 1131.

187. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 // СЗ РФ. 2000. N 10. ст. 1130.

188. О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 (ред. от 20.06.2011) // СЗ РФ. 2000. N 13. ст. 1373.

189. Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 N 395 // СЗ РФ. 2000. N 22. ст. 2311.

190. Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Постановление Правительства РФ от 16.10.2000 N 789 (ред. от 10.11.2011) // СЗ РФ. N 43. 2000. ст. 4247.

191. Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка. Постановление Правительства РФ от 11.10.2001 N 719 (ред. от 01.02.2005) // СЗ РФ. 2001. N 43. ст. 4101.

192. Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием. Постановление Правительства РФ от 29.03.2002 N 187 (ред. от 08.08.2003) // СЗ РФ. 2002. N 14. ст. 1296.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 54 из 697

193. Об утверждении списков производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право гражданам, занятым на работах с химическим оружием, на меры социальной поддержки. Постановление Правительства РФ от 29.03.2002 N 188 (ред. от 06.10.2011) // СЗ РФ. 2002. N 14. ст. 1297.

194. О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам. Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 (ред. от 16.07.2009) // СЗ РФ. 2002. N 40. ст. 3935.

195. Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятymi на работу. Постановление Правительства РФ от 11.10.2002 N 755 (ред. от 04.02.2011) // СЗ РФ. 2002. N 41. ст. 3996.

196. Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 N 73 // Российская газета. 2002. N 237

197. О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда. Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 N 804 // СЗ РФ. 2002. N 46. ст. 4583.

198. Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета. Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 // СЗ РФ. 2002. N 51. ст. 5081.

199. О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 55 из 697

обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах. Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 N 901 // СЗ РФ. 2002. N 51. ст. 5090.

200. О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей. Постановление Правительства РФ от 20.12.2002 N 911 // СЗ РФ. 2002. N 52 (2 ч.). ст. 5220.

201. О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 (ред. от 01.02.2005) // СЗ РФ. 2003. N 8. ст. 757.

202. О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность. Постановление Правительства РФ от 02.04.2003 N 187 // СЗ РФ. 2003. N 14. ст. 1285.

203. О трудовых книжках. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 (ред. от 19.05.2008) // СЗ РФ. 2003. N 16. ст. 1539.

204. Об утверждении Положения о проведении Государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации. Постановление Правительства РФ от 25.04.2003 N 244 (ред. от 01.02.2005) // Собрание законодательства РФ", 05.05.2003, N 18, ст. 1716

205. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 (ред. от 24.03.2011) // СЗ РФ. 2004. N 28. ст. 2901.

206. О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета. Постановление Правительства РФ от 03.02.2005 N 51 // СЗ РФ. 2005. N 6. ст. 463.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 56 из 697

207. О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации. Постановление Правительства РФ от 22.12.2006 N 783 (ред. от 08.12.2008) // СЗ РФ. 2007. N 1 (2 ч.). ст. 247.

208. Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации. Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 // СЗ РФ. 2007. N 19. ст. 2356.

209. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 11.11.2009) // СЗ РФ. 2007. N 53. ст. 6618.

210. Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Постановление Правительства РФ от 19.01.2008 N 16 // СЗ РФ. 2008. N 4. ст. 268.

211. О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 N 168 // СЗ РФ. 2008. N 11 (1 ч.). ст. 1036.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 57 из 697

212. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночные времена Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 // СЗ РФ. 2008. N 30 (ч. 2). ст. 3640.

213. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 17.12.2010) // СЗ РФ. 2008. N 33. ст. 3852.

214. Об особенностях направления работников в служебные командировки. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 // СЗ РФ. 2008. N 42. ст. 4821.

215. Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 N 870 // СЗ РФ. 2008. N 48. ст. 5618.

216. Об утверждении технического регламента о безопасности средств индивидуальной защиты. Постановление Правительства РФ от 24.12.2009 N 1213 (ред. от 20.12.2010) // СЗ РФ. 2010. N 4. ст. 391.

217. О минимальной продолжительности ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и об условиях их предоставления работникам представительств Российской Федерации за границей. Постановление Правительства РФ от 21.04.2010 N 258 (ред. от 12.07.2011) // СЗ РФ. 2010. N 17. ст. 2102.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 58 из 697

218. О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы. Постановление Правительства РФ от 08.09.2010 N 700 // СЗ РФ. 2010. N 37. ст. 4712.

219. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 // СЗ РФ. 2011. N 2. ст. 342.

220. Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией. Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 N 394 // СЗ РФ. 2011. N 21. ст. 2979.

221. О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов. Постановление Правительства РФ от 03.06.2011 N 440 // СЗ РФ. 2011. N 24. ст. 3493.

222. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2012 год. Постановление Правительства РФ от 03.11.2011 N 888 // СЗ РФ. 2011. N 46. ст. 6511.

223. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 // Российская газета. 2003. N 162.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 59 из 697

224. Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 N 9 (ред. от 25.10.2010) // Российская газета. 2004. N 56.

225. Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.04.2010 N 205н (ред. от 30.06.2011) // Российская газета. 2010. N 147.

226. Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.09.2010 N 847н // Российская газета. 2010. N 249.

227. Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N 302н // Российская газета. 2011. N 243.

228. Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 N 342н // Российская газета. 2011. N 135.

Электронные образовательные ресурсы

1. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Гейхман В.Л. - Отв. ред. Дмитриева И.К. - Отв. ред. Трудовое право практикум. Учебное пособие для вузов http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=1740

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 60 из 697

2. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. Учебник для вузов http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=1741
3. Трудовое законодательство: история и современность / А.В. Жигачев, Т.Г. Насонова; Под ред. Л.В. Сальниковой. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 136 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=206258>
4. Трудовое право: Учебник / В.М. Лебедев, Д.В. Агашев, А.А. Белинин, А.В. Дворецкий; Под ред. В.М. Лебедева. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. - 464 с.: <http://znanium.com/bookread.php?book=242241>

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 61 из 697



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИЙ
по дисциплине
Трудовое право

*Специальность 080505.65 – «Управление персоналом»
специализация «Кадровый консалтинг и аудит»*

Форма подготовки – очная/заочная

г. Владивосток
2012

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 62 из 697

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД, ФУНКЦИИ И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие трудового права: как отрасли права, науки, учебной дисциплины.
Система трудового права как отрасли права. Предмет трудового права.
Сфера действия норм трудового права.
2. Метод правового регулирования трудовых отношений, его особенности.
3. Понятие и виды функций трудового права, их содержание.
4. Отграничение отношений, регулируемых трудовым правом, от отношений, регулируемых смежными отраслями права (гражданское право, административное право, право социального обеспечения). Место трудового права в системе российского права.
5. Предмет, метод и система науки трудового права.
6. Тенденции развития трудового права России.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Понятие трудового права, его предмет. Трудовое право – самостоятельная отрасль российского права, т.е. совокупность норм, направленных на регулирование трудовых и иных тесно с ними связанных отношений. Кроме того, трудовое право – это наука и учебная дисциплина. Наука трудового права – совокупность знаний, концепций, доктрин, школ, представлений, мнений о трудовом праве России, трудовом законодательстве, практике его применения, зарубежном трудовом праве, международном трудовом праве, истории возникновения и развития трудового права, перспективах его развития. Трудовое право как учебная

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 63 из 697

дисциплина – это курс трудового права, преподаваемый в образовательных учреждениях.

Трудовое право как отрасль российского права имеет свой предмет правового регулирования – трудовые и иные тесно с ними связанные отношения. Причем трудовые отношения являются основными в предмете правового регулирования, так как иные отношения, тесно связанные с трудовыми, могут существовать постольку, поскольку существуют трудовые отношения. При отсутствии трудовых отношений иные тесно с ними связанные отношения не могут возникнуть и существовать. В связи с этим трудовые отношения называют «основными», а иные тесно связанные с ними отношения – «вспомогательными». Легальное понятие трудового правоотношения дано в ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ст. 8 Конституции РФ 1993 г. закрепляет государственную, муниципальную, частную и иную формы собственности, признавая и защищая их правовым образом. Каждая форма собственности порождает соответствующие ей формы организации труда, поэтому по формам собственности трудовые правоотношения могут быть разбиты на следующие виды:

1. трудовые отношения, складывающиеся на базе государственной формы собственности;
2. трудовые отношения, основанные на коллективной форме собственности;
3. трудовые отношения, основанные на частной (индивидуальной) собственности граждан.

По отношению работника к собственности организации, где он трудится, трудовые отношения могут быть подразделены:

1. трудовые отношения работников, трудящихся по найму;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 64 из 697

2. трудовые отношения собственников (собственников) имущества организации;

3. трудовые отношения с руководителем организации.

В зависимости от вида трудового договора, лежащего в основе возникновения и существования трудовых правоотношений, последние могут быть разделены на:

1. срочные трудовые отношения;
2. трудовые отношения с неопределенным сроком действия;
3. трудовые отношения о работе по совместительству;
4. трудовые отношения по ученическому договору;
5. трудовые отношения с надомниками и т.д.

В зависимости от организационно-правовой формы организации, в которой трудится работник, выделяют:

1. трудовые отношения в акционерных обществах;
2. трудовые отношения в товариществах;
3. трудовые отношения в государственных и муниципальных унитарных предприятиях;
4. трудовые отношения в некоммерческих организациях и т.д.

Иные тесно связанные с трудовыми отношениями делят на три группы – предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых отношений. К предшествующим отношениям относят отношения по занятости и трудоустройству, профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации. Выделяют три вида предшествующих трудовых отношений – между гражданином и службой занятости, между службой занятости и работодателем, между гражданином и работодателем по трудоустройству. К отношениям, сопутствующим трудовым относят отношения по заработной плате, рабочему времени и времени отдыха, дисциплине труда, материальной ответственности сторон трудового

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 65 из 697

договора, разрешению трудовых споров, охране труда и т.д. К отношениям, вытекающим из трудовых, относят отношения по разрешению трудовых споров.

Кроме того, имеются иные критерии классификации отношений, входящих в предмет трудового права – на материальные и процессуальные, индивидуальные и коллективные.

Трудовое правоотношение обладает рядом отличительных признаков, позволяющих ограничить его от сходных отношений, также связанных с применением труда (например, от гражданско-правовых отношений, вытекающих из договора подряда):

1. Объектом трудового правоотношения является применение живого труда, сам процесс труда, а не только его результат.

2. Работник в трудовом правоотношении включается в коллектив организации (штат организации, личный списочный состав).

3. Работник в трудовом правоотношении подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. За несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

4. Трудовое отношение всегда носит личный характер. Трудовые обязанности нельзя осуществлять через представителя. Работник должен лично выполнять трудовые обязанности (исключение составляют трудовые правоотношения с надомниками, где допускается использование труда других членов семьи).

5. Работник в трудовом правоотношении обязан выполнять не какую-либо индивидуально-конкретную работу, а работу по определенной должности, профессии, специальности или квалификации. При этом конкретная работа, подлежащая исполнению в каждый отрезок времени,

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 66 из 697

обуславливается общим планом и ходом производственной деятельности организации или указывается работодателем.

6. В трудовых правоотношений работник обязан в обусловленный отрезок времени выполнять установленную для данной категории работников меру труда, которая может быть выражена либо в норме обязательной выработке либо в обязательной продолжительности рабочего дня, либо в том и другом показателе одновременно.

7. В трудовом правоотношении работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон. В гражданском правоотношении работник самостоятельно организует свой труд.

8. Трудовое правоотношение носит длящийся характер, т.к. преследуемый результат достигается путем продолжительного взаимодействия его участников, а не совершением одного или нескольких определенных действий. Трудовое правоотношение не прекращается после совершения какого-либо действия поскольку работники выступают в указанные правоотношения для выполнения определенного рода работы. Длящийся характер трудовых правоотношений определяется спецификой содержания – правами и обязанностями сторон, а не сроком их действия.

Отграничение трудовых правоотношений от смежных, связанных с применением труда, имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Если мы имеем дело с трудовыми правоотношением, то:

1. Риск случайной гибели результатов труда несет работодатель, тогда как в гражданско-правовом отношении риск случайной гибели возложен на гражданина.

2. В случае причинения работником ущерба работодателю, он несет, как правило, материальную ответственность, ограниченную его средним месячным заработком. В случаях, прямо предусмотренных

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 67 из 697

законодательством, работник за ущерб, причиненный работодателю, несет полную материальную ответственность, которая в отличие от имущественной ответственности в гражданско-правовых отношениях, предусматривает возмещение только прямого действительного ущерба, неполученные доходы не взыскиваются.

3. Работник приобретает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, в гражданско-правовых отношениях гражданин таким правом не обладает.

4. Вознаграждение за труд должно соответствовать количеству и качеству труда, причем оно не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного в законодательстве.

Система трудового права как отрасли права представляет собой внутреннее строение норм отрасли. Нормы отрасли упорядочены, взаимозависимы, взаимосвязаны и складываются в Общую и Особенную части отрасли.

Сфера действия норм трудового права определена в ст.ст. 11-13 Трудового кодекса РФ.

Функции трудового права. Вопрос о функциях трудового права СССР, а затем и России неоднократно обсуждался в юридической литературе. Ученые на протяжении многих лет высказывали свое видение проблемы и на сегодняшний день исследования в этой области остановились в основном на приведении в соответствие с реалиями сегодняшнего дня, подгонке к новым социально-экономическим условиям устоявшихся в юридической литературе точек зрения на проблему функций трудового права. С нашей точки зрения ограничиваться только указанными шагами нельзя. Ибо для коренного пересмотра норм трудового права необходимо разработать теоретическую основу, те основные идеи и начала, на которых будет строиться будущее российское трудовое право в целом, которые до сих пор не разработаны. “...Новая ситуация позволяет пересмотреть цели, задачи и функции

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 68 из 697

трудового права, определив наделение правами личности работника и их защиту в качестве центральной проблемы правового регулирования отношений несамостоятельного труда.”¹ Исследование вопроса о функциях трудового права важно для понимания назначения трудового права, его сущности. Функции, которые были характерны для советского социалистического права не могут быть “отреставрированы” и перенесены на российское трудовое право - изменилась социально-экономическая, политическая ситуация в стране, взгляды на право и т.д., отсюда изменились цели и задачи, стоящие перед трудовым законодательством, а следовательно и его функции в обществе. Вопрос о функциях не является вопросом чистой теории, это также практический вопрос, исследуя который наука трудового права может своими рекомендациями оказать существенную помощь практике.² Для формулирования “специфических” функций трудового права, определения их содержания и соотношения между собой на современном этапе необходимо четко представлять себе цели и задачи, которые стоят перед трудовым законодательством сейчас и будут поставлены в будущем. А это уже вопрос не чистой теории, а вопрос, который непосредственно связан с правотворческой деятельностью (формулирование целей и задач трудового законодательства) и правоприменением (реализация на практике целей и задач, обозначенных в трудовом законодательстве). От того в каких направлениях трудовое право будет воздействовать на общественно-трудовые отношения зависит, в конечном счете, эффективность практического применения его норм, производственной деятельности, стабильность трудовых отношений, и, наконец, популярность правовой политики, проводимой государством в области регулирования трудовых отношений.

¹Курилов В.И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда// Правоведение. 1998. № 2. С. 86.

² Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. Наука. 1978. С. 23.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 69 из 697

Трудовое право - это одна из отраслей российского права, поэтому ей присущи выделяемые в юридической литературе³ общеправовые функции: *охранительная и регулятивная*. Регулятивная функция (включает в себя две подфункции: регулятивную статическую и регулятивную динамическую) “связывается с правомерным поведением субъектов и направлена на обеспечение надлежащей организации общественных отношений.

Охранительная функция выражает различные формы юридической ответственности, опирающиеся на государственное принуждение и направленные на охрану общественных отношений.”⁴

В юридической литературе вопрос о функциях “трудового законодательства” впервые поставил Н.Г. Александров⁵. Он выделил три взаимосвязанные основные функции - производственную, защитную и управленческую. С.А. Иванов считает, что трудовому праву присущи только две функции: производственная и защитная.⁶ А.С. Пашков в зависимости от вида общественных отношений выделял экономическую, социальную, политическую и идеологическую (воспитательную).⁷ В.С. Андреев называл социальную, защитную, воспитательную и народнохозяйственную функции трудового права.⁸

Таким образом, во времена советского социалистического права ученые были единодушны в выделении следующих функций советского трудового права: *экономической* (производственной, народнохозяйственной), *социальной* (и/или *защитной*). *Воспитательная (идеологическая)* функция

³ Алексеев С.С. Государство и право. Начальный курс. М. Юридическая литература. 1994. С. 63; Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1. Часть Общая, под редакцией Е.Б. Хохлова. Изд-во Санкт-Петербургского Университета. 1996. С. 213-217; Пашков А.С. Основные функции советского трудового права// Правоведение. 1977. № 5. С. 67. и др.

⁴ Пашков А.С. Основные функции советского трудового права// Правоведение. 1977. № 5. С. 67.

⁵ Экономическая политика КПСС, труд и право. М. Издательство МГУ. 1973. С. 10-11.

⁶ Иванов С.А. Функции советского трудового права// Советское государство и право. 1976. № 12 с. 48; Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. Издательство “Наука”. 1978. С. 27

⁷ Пашков А.С. Функции советского трудового права// Правоведение. 1977. № 5. С. 69; Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. М. Юридическая литература. 1986. С. 47

⁸ Советское трудовое право. М. 1976. С. 21.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 70 из 697

трудового права выделялась А.С. Пашковым, В.С. Андреевым, В.М. Лебедевым.⁹ Н.Г. Александров и А.С. Пашков выделили еще и *управленческую* или *политическую* функцию советского трудового права.

В этот период развития нашей страны основной, превалирующей функцией трудового права являлась экономическая (производственная, народнохозяйственная). Реализация этого направления правового воздействия на социалистические общественно-трудовые отношения была обусловлена теми задачами, которые были закреплены в трудовом законодательстве. Так, в преамбуле к КЗоТ РСФСР провозглашалось: “В СССР действует принцип социализма: “от каждого по его способности, каждому - по его труду”, труд является обязанностью и моральным долгом каждого способного к труду гражданина по принципу: “кто не работает, тот не ест”. И далее: “Важнейшее условие построения коммунизма - достижение высшей производительности труда, повышение эффективности общественного производства”. Статья 1 КЗоТ РСФСР, закрепляющая задачи КЗоТ, гласила, что КЗоТ, регулирует трудовые отношения, “содействуя росту производительности труда, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.” И как результат - трудовое право было направлено в первую очередь на обслуживание интересов производства (рост производительности труда, повышение эффективности общественного производства, улучшение качества работы), а уже затем на обслуживание интересов работника (защита здоровья работников, их физических и моральных сил путем установления высокого уровня условий труда, трудовых прав и интересов работника)¹⁰.

⁹ Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М. Юридическая литература. 1981.

¹⁰ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. Издательство

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 71 из 697

Совершенствуя трудовые отношения, мы исходим их определенного представления о человеке. Эти представления разные у работников и работодателей.¹¹ Однако, очевидно одно - человека нельзя рассматривать в качестве вещи, “винтика” в процессе производства материальных благ. Определяющую роль в обществе должен играть человек и условия его жизнедеятельности. Однако десятилетиями наша страна измеряла свои успехи тоннами выплавленной стали, добывого угля и нефти, киловаттами электроэнергии, количеством выпускаемой промышленной продукции. Но ведь это результаты человеческого труда. Не количество тонн чугуна и киловатт электроэнергии, а условия, уровень и качество жизни человека, удовлетворение его основных потребностей, реализация прав и свобод, их гарантированность, определяют лицо современного общества.¹² Не производство ради производства, а производство для и во имя человека. Цель не должна подменяться средствами.

Что касается социальной функции (и/или защитной), то в юридической литературе тех лет представление о ее содержании было достаточно узким, носившим производственную окраску (улучшение условий труда и быта рабочих и служащих, повышение уровня охраны труда и здоровья трудящихся), и она была направлена “...на ликвидацию эксплуатации человека человеком и установление новых социально-экономических отношений, основанных на общественной собственности на средства производства”, “...на создание предпосылок всестороннего развития способностей и творческой активности всех трудящихся, совершенствование социалистического образа жизни, постепенное превращение труда в первую жизненную потребность.”¹³ Относительно политической или управлеченческой и воспитательной или идеологической функций трудового права. Эти

“Наука”.1978. С. 25- 39

¹¹ Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М.1998. с. 405.

¹² См:Козлов А.Е. Социальная политика: конституционно-правовые проблемы. М. Наука. 1990. С. 3

¹³ Пашков А.С. Основные функции советского трудового права./ Правоведение 1977. № 5. С. 74-75.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 72 из 697

функции были имманентно присущи советскому праву и в целом социалистическому обществу, которое было насквозь пронизано социалистической идеей, политизировано и в котором господствовала извращенная коммунистическая моноидеология, выражавшая интересы единственной правящей партии, прикрытые “волей” всего трудового народа.

В постсоветский период к проблеме функций трудового также обращались ученые трудовики¹⁴, но уже значительно осторожнее и реже по сравнению с советским периодом. Так, уже не во всех учебниках и учебных пособиях по трудовому праву России можно встретить упоминание о функциях трудового права¹⁵. В.Н. Толкунова и К.Н. Гусов выделяют следующие функции трудового права: *социальную, защитную, хозяйственную или производственную, воспитательную и функцию развития производственной демократии*.¹⁶ С.П. Маврин называет только три специальные функции трудового права: *идеологическую (воспитательную), социальную и экономическую (производственную)*.¹⁷ В современной юридической литературе отмечается, что приоритетной функцией трудового права должна стать социальная функция, которая приобретает и новое содержание.¹⁸ Конституция Российской Федерации в ст. 7 закрепляет принцип социальности государства: “Российская Федерация - социальное

¹⁴ Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права. Практическое пособие. - С.-Петербург. 1993; Курс российского трудового права в трех томах. Т.1. под редакцией Е.Б. Хохлова. С.-Петербург. 1996. С. 212-236; Киселев И.Я. Трудовое право стран запада на рубеже XXI века// Государство и право. 1996. № 1. С. 123-128; Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М. Юрист. 1995. С. 20-22; Трудовое право России. Учебник для вузов. Под редакцией Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М. Норма. 1998. С. 6-9 и др.

¹⁵ Трудовое право России. Учебник. Под редакцией А.С. Пашкова. СПб. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1993; Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа. 1995; Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие. М. Издательство РОУ. 1995; Трудовое право. Учебник. Под редакцией О.В. Смирнова. М. “Статус ЛТД+”. 1996; Российское трудовое право. Учебник для вузов. Под редакцией А.Д. Зайкина. М. Издательская группа ИНФА. М. НОРМА. 1997.

¹⁶ Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М. Юрист. 1995. С. 21-22.

¹⁷ Курс российского трудового права в трех томах. Т.1. под редакцией Е.Б. Хохлова. С.-Петербург. 1996. С. 212-236.

¹⁸ Курс российского трудового права в трех томах. Т.1. под редакцией Е.Б. Хохлова. С.-Петербург. 1996. С. - 235; Трудовое право России. Учебник для вузов. Под редакцией Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М. Норма. 1998. С. 6-9; Киселев И.Я. Трудовое право стран запада на рубеже XXI века// Государство и право. 1996. № 1. С. 123-128.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 73 из 697

государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека". Оценка реалий жизни нашего общества дает основание для вывода о том, что приведенное выше положение Конституции можно расценивать лишь как программную установку, поскольку в нынешних условиях государство не имеет ни долговременной социальной политики, ни стабильной экономики, ни ориентации на принципы права, без которых невозможно осуществление социальной функции. Однако развитие социальной государственности - единственно возможный путь свободного общества, которым хочет стать Россия. Социальное государство и рыночная экономика в процессе взаимодействия должны преодолевать свои антагонизмы.¹⁹ Существуют различные способы и средства, которые государство применяет для смягчения социальной напряженности, устранения социального неравенства в обществе. Одним из таких средств является трудовое право. Поэтому основной задачей трудового права, основным направлением его развития должна быть его *социальность*. "Служебная роль трудового законодательства заключается в его социальном назначении."²⁰

Несомненно, что функции трудового права должны быть обусловлены теми целями задачами, которые перед ним поставлены.

Статья 1 Трудового кодекса Российской Федерации в качестве **целей** трудового законодательства определяет: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; создание благоприятных условий труда; защита прав и интересов работников и работодателей. **Основными задачами** трудового законодательства являются: создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое

¹⁹ Общая теория прав человека под редакцией Е.А. Лукашева. М. Норма. 1996. С. 118

²⁰ Трудовое право России. Учебник для вузов. Под редакцией Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М. 1998. С.7.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 74 из 697

регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

По нашему мнению, на современном этапе есть все основания для выделения только трех специфических функций трудового права - *социальной, защитной и экономической*.

Исходя из целей и задач трудового законодательства, социальная функция должна проявляться в защите прав и интересов работников и работодателей, в создании необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. В юридической литературе зачастую происходит смешение понятий “социальная” и “защитная” функции трудового права. Как отмечает И.Я. Киселев: “... социальная функция трудового права не может быть замкнута только на охране труда”, “должна быть выявлена еще одна грань этой функции - забота о наиболее полном закреплении и последовательном развитии прав человека в области труда.” Однако диапазон новых проявлений социальной функции должен быть расширен. Социальная функция трудового права не исчерпывается только защитным направлением ее реализации, она должна развиваться не только в направлении заботы о развитии прав человека в области труда, но также в области социального партнерства работника и работодателя, с постепенным расширением трехстороннего партнерства, включающего третьего участника – государство. *Социальная функция* трудового права может быть выделена как собственно специфическая функция трудового права, причем приоритетная. Необходимо отметить, что именно в рамках социальной функции трудового права должны проявлять себя такие специфические функции как: защитная и экономическая, в силу того, что в наши дни трудовое право в целом должно иметь социальную направленность. Социальная функция направлена на защиту прав и законных интересов обеих

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 75 из 697

сторон трудового правоотношения - работника и работодателя, в то время как **защитная функция**, как одно из направлений реализации социальной функции²¹, как часть более широкой социальной функции,²² направлена на защиту прав и законных интересов более слабой стороны в трудовых правоотношениях - работника. Поэтому, более правильно говорить о наличии у трудового права именно социальной функции, а не только защитной, иначе социальная направленность трудового права необоснованно сужается и из поля зрения трудового права незаслуженно выбрасывается целый ряд задач и целей правового регулирования, которые как раз и призваны способствовать социальному миру в трудовых отношениях, сглаживать противоречия между работником и работодателем, между трудом и капиталом.

Нельзя согласиться с точкой зрения, согласно которой трудовое право - это право работника, которое должно максимально его защищать, а право работодателя, его “конституция” - это Гражданский кодекс РФ²³. Работодатель помимо обязанностей в трудовых отношениях имеет и права, несет ответственность, являясь основным субъектом трудового права. Поэтому, как бы мы к этому не относились - трудовое право - это право и работодателя. Когда об этом забывают, то страдает от этого в первую очередь работник. Закрепляя, защищая интересы одной стороны - работника, и игнорируя интересы другой стороны - работодателя, мы, в конечном счете, приходим к тому, что работодатель не заинтересован в обеспечении и осуществлении прав работника, т.к. это не в его интересах, это обременительно для него, это нарушает принцип социальной справедливости.

²¹ Курс российского трудового права в трех томах. Т.1. под редакцией Е.Б. Хохлова. С.-Петербург. 1996. С. 224.

²² Пашков А.С. Основные функции советского трудового права. Правоведение 1977. № 5. С. 74.

²³ Байдин В. Законы о труде должны быть понятными и максимально защищать права всех работников. // Человек и труд. 1998. № 1. С. 61.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 76 из 697

Трудовое право не должно бросаться в крайности - отдавать приоритет либо производственным интересам и забывать о личности работника, о ее естественных неотчуждаемых правах, либо слепо защищать и мелочно опекать работника, игнорируя потребности работодателя. Однако, работодатель - сторона более сильная в трудовом правоотношении, поэтому работник более нуждается в защите государства. Защитная функция позволяет, в какой - то степени, уравновесить две неравные стороны трудового правоотношения, дать им по возможности равные возможности. После этого вступает в свое действие социальная функция в целом, защищающая интересы, как работника, так и работодателя. Таким образом, работник является объектом защиты как защитной, так и социальной функций трудового права. Защитная функция (как специфическая подфункция социальной функции трудового права, одно из направлений реализации социальной функции) возникла и выделяется вследствие того, что исторически трудовое право возникло как право защиты естественных прав и интересов наемного работника. Тем более, что в современных условиях эта функция трудового права актуальна как никогда ранее, т.к. “современный период нашего развития характеризуется как переход к рыночной экономике, воплощающей приоритет производственного интереса, который превалирует во всех рыночных механизмах”²⁴, и трудовое право должно отдавать приоритет работнику. “Трудовое право, главной функцией которого является наделение правами наемного работника и защита этих прав, должно быть максимально приближено в закреплении и реализации указанной функции к естественным правам личности.”²⁵ Защитная функция должна быть направлена на *гуманизацию условий труда*²⁶, понимаемую как создание условий труда в максимальной мере благоприятных для человека в

²⁴ Там же, С.7.

²⁵ Курилов В.И. Личность в системе управления трудом (правовой аспект). Диссертация в виде научного доклада на соискание ученой степени доктора юридических наук. Санкт-Петербург. 1998 с. 7

²⁶ Слизингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. М. 1996. С.161.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 77 из 697

самом широком смысле (его здоровье, продолжительность жизни, работоспособность, удовлетворенность трудом, микро- и макроклимат на производстве, воспроизведение рабочей силы, эффективность труда, гарантированность трудовых прав и т.д.).

В качестве специфической функции трудового права необходимо выделить **экономическую функцию**, но не производственную (народнохозяйственную), которая была присуща советскому трудовому праву, потому что в данном случае речь, в конечном счете, идет об экономике. Раньше производственная функция трудового права была направлена на обслуживание интересов процесса производства. Теперь же экономическая функция должна быть направлена на нечто большее, а именно на достижение максимально возможной гармонии между социальной и экономической сторонами трудовых отношений. Существование экономической функции должно быть обусловлено наличием и осуществлением социальной функции.

С нашей точки зрения нет оснований для специального выделения функции **развития производственной демократии**, так как она частично охватывается рамками социальной и экономической функции. Кроме того, о той производственной демократии, которая была характерна для советского трудового права, в современный период говорить не приходится. Изменились социально-экономические условия, изменилось трудовое законодательство.

Не вызывают возражений, обозначенные функции российского права вообще (регулятивная и охранительная), которые характерны и для трудового права, в частности. Однако, выделение и приписывание трудовому праву отдельных “специфических” функций вызывает сомнения. Так, например, утверждение о существовании воспитательной (идеологической) функции трудового права не выдерживает критики. В.М. Лебедев, анализируя содержание ст. 1 Основ законодательства Союза ССР и союзных

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 78 из 697

республик о труде, вдруг приходит к выводу о существовании воспитательной функции трудового права, т.к. “Законодательство о труде регулирует трудовые отношения, *содействуя...* укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.”²⁷ (Выделено мною В.К.) Действительно нормы трудового права воздействуют предписаниями своих норм на волю и сознание участников общественно-трудовых отношений, воспитывая тем самым у участников этих отношений уважение к правам и законным интересам друг друга, уважение к интересам общества, к закону. Но это функция не только трудового права, а российского права вообще. Любая отрасль права, будь то гражданское право, административное, земельное, экологическое, финансовое или налоговое право выполняют ту же самую функцию путем воздействия на сознание участников отношений, регулируемых этими отраслями права через адресованные ими предписания, запреты и дозволения, через наделение участников этих отношений правами и обязанностями, через привлечение виновных в нарушении соответствующего законодательства к ответственности, предусмотренной нормами этих отраслей права. Как совершенно справедливо отмечает С.А. Иванов: “...функции отрасли права - это направления правового воздействия, органически присущие именно ей”, они должны быть непосредственно связаны с этой отраслью, ориентированы на задачи, поставленные в законодательстве перед данной отраслью права, выражать в совокупности специфику этой отрасли, ее своеобразие.²⁸ Так, например, ст.1 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации, предусматривающая цели и задачи уголовно-исполнительного законодательства, также направлена на воспитание осужденных путем их

²⁷ Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М. Юридическая литература. С.19

²⁸ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. Наука. 1978. С. 23-29.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 79 из 697

исправления и предупреждения совершения новых преступлений. Пункт 1 ст. 110 этого Кодекса прямо говорит о нравственном, правовом, трудовом, физическом и ином воспитании осужденных к лишению свободы, которое будет способствовать их исправлению.²⁹ Тот же самый вывод о наличии воспитательной функции вытекает из анализа ст. 1 и 2 Гражданского кодекса Российской Федерации³⁰ и т.д. Поэтому выделять воспитательную функцию как “специфическую” функцию трудового права нет оснований, т.к. она не отражает специфику трудового права, а лишь свидетельствует о целях и общей направленности правового регулирования вообще. “Воспитательное воздействие оказывает все ... право, и не случайно воспитательная функция рассматривается учеными как одна из важнейших его функций.”³¹

Итак, современное трудовое право Российской Федерации призвано выполнять три общие функции: регулятивную, охранительную и воспитательную и три специальные: социальную, защитную и экономическую. Все эти функции связаны между собой необходимостью обеспечить естественные неотчуждаемые права личности работника, надлежащую охрану и защиту прав и интересов работника и работодателя, обеспечить нормальное социальное партнерство сторон трудового договора, стабильность трудовых отношений, подъем экономики страны. В рамках же социальной функции необходимо выделять защитную функцию, которая не тождественна социальной, а является ее частью, одним из направлений ее реализации. Производственная же функция должна иметь социальную окраску, должна быть гуманизирована.

Именно вышеназванные функции трудового права отражают сущность трудового права, его своеобразие и служебную роль в жизни российского общества.

²⁹ Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации. Официальный текст. М. 1997.

³⁰ Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая. Официальный текст. М. 1996.

³¹ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. Издательство “Наука”. 1978. С. 30

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 80 из 697

Основная литература

1. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003
2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г.
3. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001
4. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.
5. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000
6. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
7. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002
8. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.
9. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,
10. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
11. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002
12. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 81 из 697

13. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М. 1998
14. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
15. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. Госюриздан, 1948.
2. Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение 1980, № 2.
3. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М. Юрид. лит. 1972.
4. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. Наука. 1977.
5. Иванов С.А. Кризис советского трудового права// Советское государство и право. 1990. № 7.
6. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы// Государство и право. 1994. № 4.
7. Иванов С.А. Функции советского трудового права// Советское государство и право. 1976. № 12. С. 48-54
8. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. 1978.
9. Калинин И. Допустимо ли субсидиарное применение норм административного права к трудовым отношениям?// Российская юстиция 1998. № 5. С. 38.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 82 из 697

10. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М. 1958.

11. Кауров В.Г. Проблемы защиты интересов работника по трудовому праву России// Правоведение. 1998. № 2. С. 113-122.

12. Кауров В.Г. Функции трудового права на современном этапе. В сборнике: «XXI век. Юридическая наука – практике (проблемы теории, законотворчества, правоприменения)». Материалы научной конференции Юридического института ДВГУ, посвященной 100-летию ДВГУ. Владивосток. 1999. С. 90.

13. Киселев И.Я. Трудовое право стран запада на рубеже XXI века// Государство и право. 1996. № 1 с. 121-132.

14. Комментарий к ТК РФ/ отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: «КОНТАКТ», «ИНФРА-М», 2002

15. Комментарий к ТК РФ/ под ред. К.Я. Ананьевой – М.: «ТОН-ИКФ ОМЕГА-Л», 2002

16. Комментарий к ТК РФ коллектив авторов: З.А. Александрова, А.М. Куренной, А.Н. Луговой, А.Ф. Нуртдинова, С.А. Панин, А.П. Соловьев, Ю.Г. Сорокин – М., МЦФЭР, 2002

17. Комментарий к ТК РФ/ отв. ред. К.Н. Гусова – М., «ТК Велби», 2002

18. Комментарий к ТК РФ/ отв. ред. М. Ю. Тихомирова – М., 2002

19. Комментарий к ТК РФ/ Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов – М.: изд-во «Экзамен», 2002

20. Кошель А. Трудовое право – частное или публичное?// В сборнике: «Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков». Материалы конференции, посвященной 40-летию Юридического факультета ДВГУ. Владивосток. 1998. С. 219-222.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 83 из 697

21. Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права.// Правоведение. 1997. № 2.
22. Курилов В.И. Личность в системе управления трудом (правовой аспект). В сборнике: «XXI век. Юридическая наука – практике (проблемы теории, законотворчества, правоприменения)». Материалы научной конференции Юридического института ДВГУ, посвященной 100-летию ДВГУ. Владивосток. 1999. С. 3-67.
23. Курилов В.И. Некоторые современные проблемы российского трудового права и исходные положения их решения. Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков. Материалы конференции, посвященной 40-летию Юридического факультета ДВГУ. Владивосток. 1998. С. 3-13.
24. Курилов В.И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда.// Правоведение. 1998. № 2.
25. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М. Юр. лит. 1981.
26. Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права. Практическое пособие. СПб. 1993.
27. Молодцов М.В. О системе советского трудового права // Советское государство и право, 1984, N 1.
28. Орловский Ю.П. Сфера действия трудового законодательства и практика его применения.// Право и экономика. 1998. № 10.
29. Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права // Советское государство и право, 1957, N 10.
30. Пашков А.С. Основные функции советского трудового права //Правоведение, 1977, N 5.
31. Пашков А.С. О концепции обновления трудового законодательства.// Правоведение. 1990. № 2.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 84 из 697

32. Поляков С. регулирование служебных и трудовых правоотношений// Российская юстиция 1996. № 12. С. 23-25.
33. Прокопенко В.И. Предмет трудового права. Киев. 1968.
34. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М. Юрид. лит. 1972.
35. Процевский А.И. Предмет советского трудового права, М. Юр. лит. 1979.
36. Развитие трудового права и права социального обеспечения в современный период. Сборник научных трудов. М. 1986. С. 21-35.
37. Скobelkin B.N. Трудовые правоотношения. Омск. 1999
38. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право// Государство и право 1996. № 7.
39. Сыроватская Л.А. Сфера действия трудового права// Государство и право 1994. № 1.
40. Четвертый трудовой кодекс России. Сборник научных трудов. Омск. 2002

ТЕМА 2. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие принципов трудового права, их основные черты. Практическое и теоретическое значение принципов трудового права.
2. Основные принципы организации труда и их правовое закрепление в Конституции России.
3. Принципы международного трудового права и трудовое право России.
4. Общеправовые принципы российского права и трудовое право. Межотраслевые принципы регулирования труда. Их правовое закрепление.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 85 из 697

5. Отраслевые принципы трудового права, их классификация на виды.

Реализация принципов трудового права в российском законодательстве.

6. Принципы правовых институтов трудового права.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Этимологическое значение латинского слова “принцип” (*principum*) тождественно значению терминов “основа”, “начало”, “основоположение”, “руководящая идея”, “основное правило поведения”.

В теории права *под правовыми принципами* понимаются руководящие идеи, которые выражают сущность, основные свойства и общую направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо ее отдельных отраслей или институтов.

Важнейшей характеристикой принципов права является то, что они являются выражением сущности той или иной системы права.

Полемику вызывает в науке **вопрос о тождественности правовых принципов и субъективных прав и обязанностей граждан**. Поскольку редакции статей Конституции РФ действительно сформулированы в виде прав и свобод граждан, формальные основания для этого есть, однако по существу это разные категории. *Субъективное право принято определять как вид и меру возможного, а субъективную обязанность - как вид и меру должного поведения лица. Тогда как принципы права являются выражением сущности всей системы права, а не ограничиваются правами и обязанностями отдельных субъектов права.*

Правовые же принципы, хотя текстуально и совпадают с указанными правовыми категориями, однако это особый аспект, отражающий роль государства в закреплении определенного уровня гарантий применительно к правам и обязанностям, который оно обязано обеспечить тем или иным

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 86 из 697

субъектам права.

Поэтому принципы - это часть права в объективном смысле, и очень важной в понимании этого значения является ст.18 Конституции РФ, согласно которой права и свободы человека и гражданина определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

Закрепленные в действующей Конституции РФ принципы отличаются не только своим содержанием, но и глубиной, степенью охвата правовой материи.

В зависимости от сферы действия соответствующих принципов, их можно подразделить на международно-правовые, основные (общие), межотраслевые, отраслевые, принципы правовых институтов и принципы субинститутов.

К **основным (общим)** относятся принципы, действующие в рамках всей системы права, например, принцип законности (ст.15 Конституции РФ), принцип равенства прав и свобод и равные возможности для их реализации, предоставляемые как мужчине, так и женщине (ст.19 Конституции РФ) и др.

Межотраслевые принципы права - это основные, руководящие положения, закрепленные в праве, и, определяющие внутреннее единство и направления развития таких норм, которые регулируют сходные отношения и проявляются в нескольких отраслях права, например, та же свобода труда, принцип, воплощаемый в тех отраслях права, которые так или иначе связаны с трудом (трудовое, гражданское, административное право (ст.37 Конституции РФ).

Отраслевые принципы, в свою очередь, свойственны какой-либо одной отрасли права и выражают общие, сущностные свойства ее норм.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 87 из 697

В отдельных **правовых институтах**, содержащих значительное количество норм, могут быть вычленены и принципы этих правовых образований.

Сущность системы права и принципы права - это соотносимые понятия, которые должны рассматриваться на одинаковом уровне познания. Иначе говоря, *уяснение принципов права есть познание сущности права и, наоборот, познание сущности права сводится к выяснению его принципов*. Принципы права не могут быть вычленены из системы права, поскольку выражают ее внутреннюю основу, сущность, но как категория сущностного порядка они выявляются в результате познания в качестве научной абстракции.

Принципы и нормы, будучи факторами уже сложившейся системы права, **имеют объективный характер**. Под объективным в философии понимают все то, что существует вне человеческого сознания и независимо от него. А это - весь окружающий мир, в том числе и система права с ее сущностью и явлениями, принципами и конкретными нормами. Принципов и конкретных норм, оторванных от той или иной системы права не существует. Они присущи указанной системе как реальной, объективной действительности. Поэтому принципы и нормы права, будучи факторами, относящимися соответственно к его сущности и явлению, **также субъективны**.

Значение принципов состоит в том, что они, во-первых, помогают глубже уяснить смысл конкретных норм действующего законодательства, во-вторых, определяют тенденцию развития этого законодательства и, в-третьих, помогают правоприменительным органам в решении недостаточно урегулированных или еще не урегулированных конкретными нормами права вопросов. Правовые принципы имеют огромное значение для правотворческой деятельности, так как служат своеобразным правовым

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 88 из 697

маяком, ориентируясь на который законодатель формулирует отдельные отраслевые нормы, вносит изменения и дополнения в действующие нормативные акты. Правовые принципы играют огромную роль и в правоприменительной деятельности. Они помогают глубже уяснить смысл конкретных норм права и осуществлять их толкование, в особенности в тех случаях, когда имеются различного рода противоречия и пробелы.

Принципы международно-правового регулирования труда.

Конституция Российской Федерации закрепила положение, согласно которому, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Более того, Конституция закрепила положение, в соответствии с которым, при возникновении коллизий между нормами внутреннего российского законодательства и международным договором Российской Федерации, применяются правила международного договора. В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 8 от 31 октября 1995 г. “О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществления правосудия”, в п.5 которого отмечено, что “суд при рассмотрении дела не вправе применять нормы закона, регулирующего возникшие правоотношения, если вступившим в силу для Российской Федерации международным договором, решение о согласии на обязательность которого для Российской Федерации было принято в форме федерального закона, установлены иные правила, чем предусмотренные законом. В этих случаях применяются правила международного договора Российской Федерации”. Эти положения в корне изменили значение международного права как в российской правовой системе, так и в правовой науке, которая занимается изучением как международного, так и внутригосударственного права, а также их соотношением друг с другом.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 89 из 697

Система международного права представляет собой объективно существующую целостность внутренне взаимосвязанных элементов: общепризнанных принципов, норм международного права (договорных и обычно-правовых), решений международных организаций, рекомендательных резолюций международных организаций, решений международных судебных органов, а также институтов международного права (института международного признания, института правопреемства в отношении договоров, института международной ответственности и др.).

Все упомянутые элементы системы в различных сочетаниях составляют отрасли международного права (морское право, дипломатическое право, право международных договоров и т.д.). Каждая отрасль представляет собой самостоятельную систему, которая может считаться подсистемой в рамках целостной, единой системы международного права. Говоря о системе международного права необходимо заметить, что не вся система международного права является составной частью правовой системы России, поскольку не все элементы системы международного права применимы в качестве норм права на территории России. Составной частью правовой системы России являются общепризнанные нормы и принципы международного права и международные договоры РФ. Причем общепризнанные принципы и нормы международного права необходимо поставить на первое место по отношению к международным договорам РФ. Подтверждением тому является ст.1 Федерального закона РФ “О международных договорах РФ”, которая гласит, что “Международные Договоры Российской Федерации заключаются, выполняются и прекращаются в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, положениями самого договора, конституцией Российской Федерации, настоящим Федеральным законом”.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 90 из 697

МОТ в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятой 18 июня 1998 года провозглашает в качестве таковых следующие:

Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

Действенное запрещение детского труда; и

Недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Кроме основополагающих принципов международного трудового права выделяются основные принципы:

принцип обеспеченности государством членом МОТ права на труд;

принцип свободы труда;

принцип недопустимости принудительного труда;

принцип недопущения дискриминации;

принцип защиты от безработицы;

принцип защиты от незаконного увольнения;

принцип разумного ограничения рабочего дня;

принцип гарантированности установления государством членом МОТ минимальной заработной платы;

принцип защиты заработной платы;

принцип обеспечения условий работы, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

принцип повышенной социальной и правовой защиты отдельных категорий работников;

принцип свободы ассоциаций;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 91 из 697

принцип социального сотрудничества: принцип содействия ведению свободных и добровольных переговоров и принцип мирного разрешения споров³².

Общеправовые принципы российского права и трудовое право России. Российское право представляет собой единую систему юридических норм, которая имеет внутреннюю дифференциацию на отдельные отрасли и институты. При этом отрасль права является главным подразделением системы права, а правовой институт в свою очередь подразделением отрасли права. В соответствии с названной структурой системы права принципы классифицируются на: а) принципы системы права в целом; б) межотраслевые принципы права; в) отраслевые принципы права; г) принципы институтов права; д) принципы субинститутов. Объективным критерием для указанной классификации системы права и ее принципов служит специфика предмета правового регулирования, т.е. особенности общественных отношений регулируемых нормами права.

К общеправовым принципам российского права можно отнести:

а) принцип признания человека, его прав и свобод высшей ценностью (ст.2 Конституции РФ); б) принцип народовластия (ст.3); в) принцип суверенитета РФ (ст.4); г) принцип равноправия (ст.6); д) принцип развития РФ как социального государства (ст.7); е) принцип закрепляющий основы рыночной экономики, а также признания и защиты всех форм собственности в РФ (ст.8); ж) принцип идеологического и политического многообразия (ст.13); з) принцип законности (ст.15); и) принцип прямого применения общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ на ее территории (ст.15); к) принцип недопустимости нарушения прав и свобод граждан, при осуществлении гражданином своих прав и свобод человека и гражданина (ст.17); принцип

³² Подробнее о принципах международно-правового регулирования труда См.: методические рекомендации к теме 15 настоящего Практикума.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 92 из 697

предоставления мужчине и женщине равных прав и свобод и равных возможностей для их реализации (ст.19) и т.д. Принципы демократизма, справедливости и гуманизма также относятся к общеправовым принципам российского права.

В Конституции РФ помимо общеправовых принципов российского права закреплены и межотраслевые принципы, сфера действия которых распространяется и на трудовые отношения.

Межотраслевые принципы представляют собой закрепленные в праве руководящие идеи, выражающие сущностные свойства таких норм, которые регулируют общественные отношения, составляющие предмет не одной, а нескольких отраслей права. Межотраслевые принципы, связанные с трудом и изучаемые в связи с этим наукой трудового права, именуются принципами правового регулирования труда.

В соответствии с **принципом свободы труда**, закрепленном в ст.37 Конституции РФ, каждый имеет право на свободное использование своих способностей для любой деятельности. Свобода труда также означает и свободу заключения трудового договора с любым собственником. Человек может работать в акционерном обществе, акционерами которого являются частные лица, поступить на государственную службу, заниматься литературным творчеством и т.д.

Принцип всемерной охраны здоровья населения закреплен в ст.41 Конституции РФ. Действие этого принципа не ограничено по субъектному составу, поскольку медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующих бюджетов, страховых взносов и других поступлений. В трудовом праве этот принцип находит свое отражение в правилах об охране труда.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 93 из 697

В ст.30 Конституции РФ закреплен **принцип свободы объединений**, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. А в ст.45 Конституции закреплен принцип защиты своих прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом. Оба эти принципа также являются межотраслевыми.

Кроме того, можно выделить **следующие принципы правового регулирования труда**: а) принцип свободы труда; б) принцип всемерной охраны здоровья населения; в) принцип свободы объединений, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов; г) принцип защиты прав и свобод всеми способами не запрещенными законом; д) принцип свободы заключения договора.

Понятие, основные черты и классификация принципов трудового права России. Под принципами трудового права следует понимать *закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выраждающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.*

По сфере распространения принципов следует различать: а) отраслевые принципы; б) принципы институтов трудового права; в) принципы субинститутов трудового права.

Под **отраслевыми** принципами трудового права следует понимать принципы, которые выражают общие сущностные свойства норм только этой отрасли права и конкретизируются, проявляются в ее институтах и субинститутах.

Учитывая особенность предмета отрасли трудового права - сложную видовую структуру входящих в него общественных отношений,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 94 из 697

отраслевые принципы трудового права классифицируют на следующие группы: а) трудовых отношений между работниками и работодателями (например: принцип определенности трудовой функции; принцип стабильности, устойчивости трудовых отношений; принцип личного выполнения трудовых обязанностей работником); б) организационно-управленческих отношений между администрацией предприятия и профсоюзным органом в области организации и установления условий труда и управления производством (например: принцип активного участия профсоюза в управлении делами предприятия; принцип четкого разграничения полномочий администрации и профкома по управлению делами предприятия); в) отношений по трудуустройству (например: принцип бесплатного содействия в подборе подходящей работы и трудуустройства со стороны системы органов службы занятости; принцип свободы выбора вида занятости; принцип правовой защиты от необоснованного увольнения); г) отношений по надзору за охраной труда (например: принцип сочетания государственного и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и условий охраны труда; принцип неотвратимости ответственности за нарушение законодательства о труде и правил охраны труда); д) отношений по профессиональной подготовке и повышению квалификации работников (например: принцип бесплатного обучения новой профессии (специальности), повышения квалификации в системе органов службы занятости или по ее направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии; принцип стимулирования лиц стремящихся повысить свою квалификацию); е) отношений по рассмотрению трудовых споров на предприятиях (например: принцип гласности рассмотрения трудовых споров; принцип законности и обоснованности решений КТС; принцип недопустимости рассмотрения трудового спора без личного участия работника; принцип доступности при рассмотрении трудовых споров).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 95 из 697

Следующим критерием для классификации отраслевых принципов трудового права является **метод правового регулирования**. а) принцип равенства сторон трудового договора; б) принцип подчинения работников внутреннему трудовому распорядку, обусловленному условиями труда на том или ином предприятии; в) принцип участия работников в регулировании отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности; г) принцип единства и дифференциации устанавливаемых нормами трудового права условий труда работников.

Целевая направленность как классифицирующий признак дает возможность сгруппировать принципы трудового права по главным направлениям политики государства в области регулирования общественных отношений, связанных с организацией и применением наемного труда работников.

По целевой направленности современные принципы трудового права можно разделить на следующие четыре группы:

1. принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;
2. принципы, содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников;
3. принципы, определяющие правовое регулирование применения труда наемных работников;
4. принципы, отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.

Основным принципом, относящимся к первой группе является принцип свободы трудового договора, который выражает сущность большого количества норм, регулирующих прием граждан на работу, их переводы и увольнения.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 96 из 697

Во вторую группу принципов входят такие как: принцип единства и дифференциации условий труда, характеризующий недискриминационную политику и отсутствие привилегий в области труда тем или иным социальным группам граждан в трудовом законодательстве России; и принцип активного участия трудящихся и профсоюзов в установлении условий труда, что выражается в наделении работников правом участвовать в управлении организациями через общие собрания (конференции) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

В третью группу принципов входят следующие принципы:

- а) принцип определенности трудовой функции, означающий, что каждый работник должен выполнять работу по определенной трудовым договором специальности, квалификации, должности;
- б) принцип устойчивости трудовых отношений, базирующийся на следующем круге норм: нормы предусматривающие невыгодные последствия для работников, увольняющихся с работы без достаточных оснований, а также в связи с нарушениями трудовой дисциплины и иными правонарушениями; нормы строго регламентирующие основания увольнения работников по инициативе работодателя; нормы закрепляющие льготы и преимущества для лиц, длительное время работающих в одной и той же организации; нормы устанавливающие непосредственное участие профсоюзных и иных органов в решении вопросов приема и увольнения работников. Данный принцип призван обеспечить стабильность работы предприятий путем предотвращения излишней текучести кадров;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 97 из 697

в) принцип обеспечения нормальной дисциплины труда, что предполагает под собой строгое соблюдение всеми работниками внутреннего трудового распорядка и установленной дисциплины труда;

г) принцип предоставления вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума отражает основные начала оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике.

В четвертую группу принципов входит принцип обеспечения охраны труда и здоровья работников и принцип гарантированности трудовых прав работников, занимающий особое место в системе принципов трудового права и выражающий сущность огромного количества норм, имеющих своей целью обеспечение реального осуществления всех без исключения трудовых прав, которыми согласно действующему законодательству обладает работник.

Принципы трудового права, сгруппированные по целевой направленности, призваны раскрыть сущностные свойства норм данной отрасли права с точки зрения их воздействия на общественные отношения.

Следующим классифицирующим признаком принципов трудового права является их **содержание**. Этот признак дает возможность учесть при классификации принципов степень важности норм права и выделить из общей системы принципов основные из них, выражающие характер системы права, отрасли и института.

В данном случае, говоря об основных принципах трудового права, мы имеем в виду принципы, классифицированные именно по их содержанию, которые определяют типичные черты данной отрасли права. При этом основные принципы следует отличать от отраслевых принципов трудового права, присущих только названной отрасли. В состав основных принципов входят наряду с отраслевыми и ряд межотраслевых принципов,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 98 из 697

также важнейшие принципы некоторых институтов трудового права, выражающие наиболее типичные свойства данной отрасли права. Вместе с тем основные принципы, естественно, не охватывают всей системы принципов трудового права, а касаются главных из них.

В зависимости от содержания можно выделить следующие основные принципы трудового права: а) принцип оптимального сочетания интересов сторон трудового договора; б) принцип свободы труда; в) принцип запрета принудительного труда г) принцип единства и дифференциации при установлении условий труда работников; д) принцип всемерной охраны здоровья трудящихся путем установления в законодательстве требований к работодателю относительно гигиены и безопасности условий труда; принцип защиты от безработицы; е) принцип гарантированности права на отдых лиц, работающих по трудовому договору; ж) принцип обеспечения активного участия работников в управлении производством и установлении условий труда; з) принцип определенности трудовой функции; и) принцип обеспечения устойчивости трудовых отношений; к) принцип соблюдения установленной дисциплины труда; л) принцип предоставления вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума; м) принцип свободы объединений, включая право создавать профсоюзы для защиты своих прав; н) принцип защиты трудовых прав посредством разрешения в установленном законом порядке индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку.

Исследование системы принципов трудового права было бы неполным, если не рассмотреть наряду с отраслевыми принципами также **принципы отдельных институтов этой отрасли права**.

В правовой науке под институтом права понимается структурное подразделение отрасли права, представляющее собой совокупность

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 99 из 697

юридических норм, призванных в рамках предмета данной отрасли регулировать с требуемой детализацией типичное общественное отношение.

В науке трудового права проблему принципов отдельных институтов права затрагивали многие авторы. Так, применительно к правовому **институту трудового договора** Догадов В.М. сформулировал принципы определенности трудовой функции и устойчивости трудовых правоотношений. Лившиц Р.З. среди **принципов института заработной платы** выделяет: единство и дифференциацию заработной платы, связь между производительностью труда и размером заработной платы, связь между производительностью труда и размером заработной платы, гарантированность заработной платы. Семенков В.И. формулирует и исследует следующие **принципы института охраны труда**: а) создание максимально благоприятных и безопасных условий для высокопроизводительного, творческого труда, обеспечивающих беспрепятственное и наиболее успешное осуществление субъективного права рабочих и служащих на всестороннюю охрану труда; б) многообразие организационно-правовых мер в области охраны труда; в) бесплатный для работника характер мер охраны труда; г) плановый характер мер по охране труда; д) обязательный (императивный) характер мер охраны труда для участников трудовых, ученических и некоторых других правоотношений, предусмотренных советским трудовым правом; е) широкое участие общественности в регулировании отношений охраны труда; ж) единство правил охраны труда, их необходимая дифференциация, централизованный порядок регулирования отношений охраны труда по важнейшим вопросам. В.И .Смолярчук к числу принципов (черт), характеризующих **институт трудовых споров**, относит: а) рассмотрение трудовых споров по месту работы; б) предоставление профсоюзовым органам права разрешать трудовые споры; в) быстроту рассмотрения трудовых споров; г) состязательность,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 100 из 697

устность и гласность рассмотрения трудовых споров; д) обеспечение полноты исследования дела по существу; е) быстроту исполнения решений по трудовым спорам; е) непримиримость к нарушениям законодательства о труде. Такому детальному рассмотрению подвергались практически все правовые институты трудового права. Но в настоящее время большинство этих работ устарело и требует значительной переработки. Однако, эти работы представляют огромный интерес с точки зрения накопленного опыта исследования принципов и их классификации.

. В рамках **института заработной платы** можно выделить следующие, выражающие сущность его норм, принципы: а) принцип равной оплаты за равный труд; б) принцип оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством, в заранее установленном соглашением сторон или законодательством размере, но не ниже минимального размера оплаты труда; в) принцип гарантированности денежной компенсации за работу в условиях труда отклоняющихся от нормальных (работа в районах Крайнего Севера и приравненных к нему районах; работа в ночное время, в выходные и праздничные дни; во вредных, опасных и тяжелых условиях труда); г) принцип индексации оплаты труда предусмотренный действующим законодательством или соглашением сторон; д) принцип стабильности заработной платы; е) принцип защиты заработной платы от незаконных удержаний.

Другой институт - институт трудового договора. В рамках единого предмета трудового права, который представляет собой общественные отношения, связанные с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда, институт трудового договора регулирует отношения связанные с заключением и расторжением трудового договора, а также с определением его условий и трудовой функции работника. В рамках института трудового договора можно выделить

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 101 из 697

следующие характеризующие его принципы: а) принцип приоритета бессрочного трудового договора над срочным; б) принцип определенности функции работника в трудовом договоре; в) принцип сочетания интересов работника и работодателя при заключении трудового договора, его изменении и расторжении; г) принцип устойчивости трудовых отношений; д) принцип недопустимости включения в трудовой договор условий ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством; е) принцип полномочности сторон при заключении трудового договора; ж) принцип свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание трудового договора; з) добровольность принятия обязательств сторонами трудового договора.

Принципы, характеризующие институт трудового договора по основным характеристикам соответствуют принципам и нормам международно-правового регулирования труда в этой области правового регулирования.

Характеристика принципов трудового права будет неполной, если не рассмотреть **принципы субинститутов**. Субинститут представляет собой совокупность норм, которые не имеют своего предмета, а регулируют лишь отдельные элементы и стороны общественного отношения, составляющего предмет института в целом. Говоря о субинститутах трудового права, необходимо отметить, что выделение субинститутов и характеризующих их принципов в рамках отдельных институтов не всегда целесообразно. Это вызвано тем, что объем входящих в институт норм и широта (важность) регулируемого им типичного правоотношения в рамках единого предмета отрасли трудового права в различных институтах различна. Так, например, институт трудового договора гораздо объемней института заработной платы по содержанию и количеству входящих в него норм. Исходя из всего вышесказанного и используя метод систематизации

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 102 из 697

выделим в рамках института трудового договора субинституты и характеризующие их принципы.

Итак, в рамках института трудового договора можно выделить следующие субинституты: а) заключение трудового договора; б) расторжение трудового договора.

Субинститут заключения трудового договора характеризуют следующие принципы: а) принцип свободы заключения трудового договора; б) принцип сочетания в содержании трудового договора обязательных (установленных в законе) и договорных условий; в) принцип недопустимости дискриминации при приеме на работу; г) принцип определенности процедуры заключения трудового договора.

Субинститут расторжения трудового договора характеризуется следующими принципами: а) принцип свободы расторжения трудового договора для работника; б) принцип определенности оснований увольнения работников по инициативе администрации; в) принцип участия профсоюзов при расторжении договора по инициативе администрации в случаях определенных законодательством; г) принцип обязательности предоставления гарантий и компенсаций работнику при расторжении трудового договора по независящим от него причинам.

Говоря об институте трудового договора и входящих в него субинститутах, необходимо заметить, что существует точка зрения относительно существования такого института трудового права, как **субинститут изменения трудового договора** (переводы на другую работу): недопустимость перевода на другую работу без согласия работника (кроме переводов по производственной необходимости и в случае простоя); недопустимость перевода работника в период его отсутствия на работе; недопустимость установления испытательного срока при переводе на другую работу; необходимость учета специальности и квалификации работника при

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 103 из 697

его переводе на другую работу; сохранение за переводимым работником непрерывного трудового стажа.

Нормативные акты

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. М. Юр. лит. 1993.
2. Сборник документов. Международная защита прав и свобод человека. М. Юрид. лит. 1990 г., под ред. Л.А Могусева:

 3. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. (ст.ст. 24).
 4. Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий». (1958).
 5. Конвенция № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1 июля 1949 г.)
 6. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (29 июня 1951г.)
 7. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (9 июля 1948 г.)
 8. Конвенция № 98 «Относительно применения принципов трудового права на организацию и заключение коллективных договоров» (1 июля 1949 г.)
 9. Конвенция № 29 «О принудительном и обязательном труде» (28 июня 1930 г.)
 10. Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (22 июня 1935 г.)
 11. Декларация прав и свобод человека и гражданина (22 ноября 1991 г.) (ст. 1,ст. 23,ст. 24).
 12. Трудовой кодекс Российской Федерации.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 104 из 697

13. Федеральный закон «Об основах охраны труда Российской Федерации от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 29, ст. 3702.

14. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1

15. Федеральный Закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г./ Ведомости Федерального Собрания РФ, 1996, № 3, ст. 35.

Основная литература

1. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003

2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001

3. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001

1. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.

2. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000

3. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.

4. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002

5. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 105 из 697

6. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,
7. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
8. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002
9. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002
10. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
11. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
12. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

1. Васильев А.М. О правовых идеях-принципах // Советское государство и право, 1975, № 3. С. 11-18.
2. Лившиц Р.З. Теория права. Учебник. М. Изд.-во БЕК. 1994. С. 195-201.
3. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права// Советское государство и право. 1974. № 8. С. 31-39.
4. Маврин С.П. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики // Правоведение, 1992, № 2.
5. Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права // Советское государство и право, 1957, № 10.
6. Сафонов В. А. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений// Государство и право, 1996, № 7, с. 82-88.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 106 из 697

ТЕМА 3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие и виды источников трудового права России. Основные черты (особенности) источников трудового права России.
2. Конституция РФ, Законы о труде, подзаконные акты. Соотношение трудового законодательства Российской Федерации и законодательства субъектов Российской Федерации.
3. Локальные нормативные акты в трудовом праве. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.
4. Значение постановлений Конституционного Суда РФ и руководящих разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации для судебной практики по трудовым спорам и трудового права.
5. Общепризнанные принципы и нормы международного трудового права как источник трудового права России. Соотношение законодательства о труде Российской Федерации с международными договорами.
6. Нормативные акты Союза ССР как источник трудового права России.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Под источником права в общей теории права понимается форма внешнего выражения и закрепления норм права.

Как известно, источниками трудового права России являются Конституция РФ, законы, указы Президента, постановления и распоряжения правительства, нормативные акты министерств и ведомств, органов местного самоуправления, акты локального регулирования, включая коллективные

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 107 из 697

договоры - одним словом, «нормативно-правовые акты». Однако нормативно-правовые акты являются далеко не единственным источником трудового права. Происходят изменения в трудовом праве, появляются новые источники.

Судебные постановления - источники трудового права. Речь идет о постановлениях судов высшей инстанции - Конституционного суда и Верховного суда РФ. Решения судов общей юрисдикции, находящихся ниже Верховного суда, в нашей правовой системе вряд ли являются источниками права, поскольку касаются дел, имеющих частную значимость.

В нашей юридической литературе сложилась точка зрения, утверждающая неправомерность признания постановлений Верховного суда в качестве источников права. По нашему мнению, она была не совсем точна в недалеком прошлом, тем более она требует корректировки в нынешних условиях перехода к рынку.

Действительно Верховный суд осуществляет надзор за деятельностью нижестоящих судов, обеспечивает единство в их деятельности. Иначе говоря, он занимается правоприменением, а не правотворчеством, так как правотворчество пришло бы в противоречие с принципом разделения властей. Но все это не исключает того, что в определенных случаях, главным образом при обнаружении пробелов в праве, суд может заниматься нормотворчеством, принимать решения, становящиеся источником трудового права. Таковыми являются разъяснения Верховного суда, содержащие положения нормативного характера (1994 г. Суд при рассмотрении вопросов применения законодательства о компенсации морального вреда принимает решение, согласно которому суды "вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания, в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 108 из 697

дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п; **1992 г.** в связи с необходимостью получения предварительного согласия профсоюзного органа на увольнение работника по инициативе администрации (ст. 35 КЗоТ) Суд указал, что такого согласия не требуется, если работник не является членом профсоюза, действующего на предприятии²; **1994 г.** в связи с вопросом о предоставлении работникам дополнительного отпуска Суд решил, что все дополнительные отпуска должны присоединяться (полностью или частично) к отпуску в 24 рабочих дня³ и др.

Таким образом, практика идет по пути принятия положений нормативного характера в постановлениях Верховного суда РФ, ставших обязательными либо только для судов, либо не только для них, но и для организаций, которые их уже фактически применяют. Это значит, что постановления стали источником трудового права, и с этим нельзя не считаться. Признав постановления Верховного суда источником права, мы придаем им больший авторитет в области регулирования труда и трудовых отношений, более точно определяем их природу и юридическую значимость. Судебное нормотворчество позволяет более или менее оперативно и гибко восполнять пробелы в законодательстве. От рассматриваемой практики Верховного суда не пострадало разделение властей, находящееся в стадии становления. Не страдает оно и на Западе от подобной практики. Не говоря уже о странах прецедентного права, в странах Запада, например в Германии и во Франции, решение судов высшей инстанции является источником права, несмотря на существующее разделение властей.

Что касается постановлений Конституционного суда РФ, то их правовая природа ясно придает им качество источников права. Согласно Конституции РФ Суд "дает толкование" Конституции (ст. 125, п. 5). Поэтому

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 109 из 697

в случаях, когда речь идет о вопросах труда, предусмотренных ее ст. 37 и другими, постановления Суда являются источниками трудового права.

Толкование Конституции РФ — **один аспект деятельности Суда**. Другой аспект - проверка конституционности **закона, примененного или подлежащего применению в конкретном деле** (ст. 125, п. 4).

Международные договоры - источники трудового права.

Конституция РФ 1993 г. внесла существенное новшество в российскую правовую систему. Согласно ее ст. 15 "общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (п. 4). Следовательно, международные договоры России, должным образом ратифицированные, стали источниками всех отраслей российского права, в том числе трудового. Международные источники трудового права способствуют повышению защищенности работников, улучшению условий труда. Они способствуют также унификации (иногда говорят: интернационализации) законодательства, что благотворно сказывается на праве в целом. К международным источникам трудового права относятся международные договоры и соглашения, двухсторонние или многосторонние, непосредственно посвященные труду или содержащие отдельные трудовые нормы. В настоящее время наиболее значительную группу международных договоров составляют конвенции МОТ. Они весьма многочисленны. В этой организации принято более 180 конвенций. Российской ратифицировано 54, из которых 50 конвенций - действующие.

По сравнению с межгосударственными договорами конвенции МОТ имеют свои особенности. Первой из них является институциональный характер конвенций, обусловленный порядком их подготовки в Международной

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 110 из 697

организации труда. Принятию конвенций не предшествуют дипломатические переговоры между государствами, они обсуждаются и принимаются на Генеральной конференции МОТ, имеющей некоторое сходство с национальным парламентом. Институциональный характер проявляется также в правилах, касающихся подписания и сдачи на хранение грамот о ратификации. Конвенции не подписываются. Они принимаются на Генеральной конференции МОТ большинством в 2/3 голосов присутствующих делегатов. Обмен ратификационными грамотами не производится. Член Организации сообщает о состоявшейся ратификации Генеральному директору МБТ, который со своей стороны направляет ратифицированную конвенцию в ООН для регистрации. Толкование конвенции осуществляется не государствами, являющимися ее участниками, а Международным судом ООН. Что же касается пересмотра конвенции, то он также осуществляется не государствами, а принявшей ее Генеральной конференцией МОТ.

Другой особенностью конвенции является то, что Генеральная конференция состоит не только из представителей правительства, подобно другим межгосударственным организациям, но и представителей национальных организаций предпринимателей и трудящихся. В силу этого обычно говорят, что МОТ основана на принципе трипартизма. Чтобы понять его смысл, замечу, что каждый из представителей имеет право голосовать самостоятельно. Зачастую это так и бывает.

Третьей особенностью конвенций является стремление Организации придать им максимальную эффективность. Одним из показателей этого, пожалуй наиболее конкретным, являются общее количество ратификаций (на сегодня более 6 тыс.) и общее количество случаев приведения государствами своего законодательства в соответствие с ними (на сегодня более 2 тыс.).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 111 из 697

Конвенции МОТ являются одним из видов международных договоров. Договорный характер конвенций МОТ вытекает из Федерального закона 1995 г. о международных договорах РФ, в котором сказано: "международный договор Российской Федерации" означает международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством или государствами (ст. 2). Конвенция МОТ целиком и полностью подпадают под действие ст. 15 Конституции РФ и должны рассматриваться в качестве источника российского трудового права.³³

Обычаи правоприменительной практики (деловые обыкновения), а также **трудовой договор** в юридической литературе также относят к источникам трудового права.³⁴

Нормативные акты Союза ССР являются источниками трудового права с соблюдением ст. 423 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, необходимо обратить на **особенности источников трудового права и раскрыть их содержание.**

Нормативные акты и постановления судебных органов

1. Конституция Российской Федерации. М. 1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. (с изменениями и дополнениями от 24.11.95.) // Ведомости СНД и ВС РФ 1992. N 17. ст. 890.; Собрание законодательства РФ, 1995, № 48, ст. 4558.
4. Федеральный закон «Об основах охраны труда Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 29, ст. 3702.

³³ См.: Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники.// Государство и право. 1996. № 1. С. 43-52

³⁴ См.: Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 112 из 697

5. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями).

6. Федеральный Закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г./// Ведомости Федерального Собрания РФ, 1996, № 3, ст. 35.

7. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г., № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»// Собрание законодательства РФ, 1995, № 48, ст. 4557

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.04.2004.

9. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 5 от 10 октября 2003 г. «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» от 31.10.95 № 8// Бюллетень верховного Суда РФ 196. № 1.

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного суда РФ от 1.07. 96 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса РФ»// Российская газета 1996. 13 августа.

12. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 января 1993 г. «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики ограничения времени оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении, сложившейся на основе применения законодательства о труде и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 113 из 697

постановлений Пленумов Верховного Суда СССР и Верховного Суда РФ, регулирующих данные вопросы»// Ведомости СНД и ВС РФ, 1993. N 14.

Основная литература

1. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники// Государство и право. 1996. № 1. С. 43-52.
2. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003
3. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001
4. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001
5. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.
6. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000
7. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
8. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002
9. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.
10. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,
11. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
12. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 114 из 697

13. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002

14. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998

15. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.

16. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

1. Ершов В. В. Коллизии трудовых норм// Советская юстиция 1993, № 19. с. 19-21.

2. Ершов В. В. Судебное толкование трудовых норм// Советская юстиция, 1993, № 20, с. 19-21

3. Ершов В. В. Применение судами относительно определенных и диспозитивных норм// Советская юстиция, 1993, № 23, с. 19-21.

4. Ершов В. В. Восполнение судом пробелов в трудовом законодательстве// Советская юстиция, 1993, № 24, с. 19-20.

5. Мартынчик Е., Колоколова Э. Прецедентное право: от советской идеологии к международной практике // Российская юстиция, 1994, № 12, с. 20-22.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 115 из 697

ТЕМА 4. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Общая характеристика системы правоотношений, регулируемых трудовым правом.
2. Понятие трудового правоотношения, его признаки и виды, отличие от смежных правоотношений, связанных с применением труда.
3. Правоотношения, тесно связанные с применением труда.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
5. Элементы трудового правоотношения, их характеристика:
 - объект трудового правоотношения;
 - содержание трудового правоотношения;
 - понятие и виды субъектов трудового права, субъекты трудового правоотношения.
6. Трудовая правосубъектность работника, работодателя и иных субъектов трудового права.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Общая характеристика системы правоотношений, регулируемых трудовым правом. Систему общественных правоотношений составляющих

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 116 из 697

предмет правового трудового права, классифицируют на виды по различным основаниям.

Общепризнанной является классификация по значимости, важности отношений. Здесь выделяют трудовые правоотношения (основные отношения), занимающие центральное место в единой системе правоотношений, регулируемых трудовым правом. Кроме этого, выделяют иные отношения (производные отношения), производные от трудовых, которые играют применительно к трудовым служебную роль. Трудовые правоотношения цементируют и определяют все иные отношения в сфере трудового права. Наличие иных отношений в сфере трудового права предполагает существование в настоящем, будущем или в прошлом трудовых отношений, без которых наличие иных отношений было бы невозможно.

Среди иных отношений, входящих в предмет трудового права, выделяют отношения, предшествующие трудовым (по обеспечению занятости, профориентации и трудуустройству), сопутствующие трудовым (организационно - управленческие отношения, по подготовке кадров, профотбору и повышению квалификации на производстве, социально-партнерские отношения, отношения по разрешению трудовых споров, отношения ответственности сторон трудового договора, отношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, отношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией) и, наконец, отношения, вытекающие из трудовых (отношения по рассмотрению трудовых споров, по возмещению ущерба, причиненного здоровью работника и др.).

Итак, в зависимости от степени важности, значимости отношений в сфере трудового права выделяют трудовые и иные отношения (предшествующие, сопутствующие и вытекающие).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 117 из 697

По субъектному составу отношения, регулируемые трудовым правом, подразделяют на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальное отношения, т.е. такие, одним из участником которых всегда выступают гражданин (например, отношения по рассмотрению индивидуального трудового спора). Индивидуальное отношения могут быть как трудовыми, так и отношениями, производными от трудовых.

Коллективные отношения, т.е. те, участники которых выступают коллективные субъекты (например, социально-партнерские отношения по введению коллективных переговоров и заключению соглашений отношения по разрешению коллективных трудовых споров). Коллективные отношения - это всегда иные отношения, производные от трудовых.

Понятие трудового правоотношения, его признаки. Трудовое правоотношение представляет собой юридическое отношение по применению труда гражданина в качестве работника, заключившего трудовой договор с работодателем (юридическим или физическим лицом).

Трудовое правоотношение, как утверждает профессор Александров Н.Г., является сложным, т.к. охватывает комплекс взаимных прав и обязанностей сторон, для реализации которых стороны постоянно обязаны совершать определенные действия. Трудовое правоотношение не исчерпывается наличием между сторонами какого-либо одного субъективного права и соответствующей обязанности. Поэтому говорят о неоднородном, “лоскутном”, структурном характере трудового правоотношения. Трудовое отношение сложное и в то же время единое и неделимое целое, состоящее из множества взаимосвязанных юридических прав и обязанностей. Оно как единый неразрывный комплекс прав и обязанностей неделимо в том числе, что входящие в него в качестве необходимых составных частей взаимные права и обязанности (по выполнению трудовых функций, по выполнению установленной меры труда,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 118 из 697

по выплате заработной платы, по рабочему времени и времени отдыха и др.) не могут быть самостоятельными правоотношениями, а выступают в качестве отдельных правомочий сторон.

Сложный характер трудового правоотношения определяется следующими моментами:

В трудовом правоотношении каждая из сторон выступает по отношению к другой и как обязанное, и как уполномоченное лицо. В этом смысле трудовое правоотношение является двусторонним обязательством. Оно представляет собой единство двух правоотношений: в одном обязанным лицом выступает работник, в другом - работодатель. Хотя существование обоих правоотношений взаимно обусловлено, но исполнение обязанности по одному правоотношению не всегда обусловлено исполнением обязанности по встречному правоотношению (например, в отличие от гражданско-правовых договоров - нарушение работником трудовой дисциплины, разумеется, не освобождает работодателя от исполнения обязанностей по охране труда).

Каждая из сторон несет перед другой не одну, а несколько обязанностей, которые могут служить предметом самостоятельного требования, и подлежать различной юрисдикции (в одних случаях - гражданской-процессуальной, а в других административной или дисциплинарной). Каждая из этих обязанностей обеспечивается особой санкцией.

Удвоение субъекта на стороне работодателя: по одним обязанностям ответственность несет работодатель, по другим - непосредственно должностные лица административного персонала, а по другим и те и другие несут одновременно различную ответственность.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 119 из 697

Связан с включением в состав трудового правоотношения некоторых правоотношений по материальному обеспечению (например, право на обеспечение по временной нетрудоспособности).

Легальное понятие трудовых отношений дано в ст. 15 Трудового кодекса РФ - ***Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.***

Трудовое правоотношение обладает рядом отличительных признаков, позволяющих ограничить его от сходных отношений, также связанных с применением труда (например, от гражданско-правовых отношений, вытекающих из договора подряда):

1. Объектом трудового правоотношения является применение живого труда, сам процесс труда, а не только его результат.

2.

Работник в трудовом правоотношении включается в коллектив предприятия, учреждения, организации (штат предприятия, личный списочный состав).

3.

Работник в трудовом правоотношении подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, за несоблюдение которых может наступить дисциплинарная ответственность.

4.

Трудовое отношение всегда носит личный характер. Трудовые обязанности нельзя осуществлять через представителя. Работник должен лично

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 120 из 697

выполнять трудовые обязанности (исключение составляют трудовые правоотношения с надомниками, где допускается использование труда других членов семьи).

5.

Работник в трудовом правоотношении обязан выполнять не какую-либо индивидуально-конкретную работу, а работу по определенной должности, профессии, специальности или квалификации. При этом конкретная работа, подлежащая исполнению в каждый отрезок времени, обуславливается общим планом и ходом производственной деятельности предприятия или указывается работодателем.

6.

В трудовых правоотношений работник обязан в обусловленный отрезок времени выполнять установленную для данной категории работников меру труда, которая может быть выражена либо в норме обязательной выработке либо в обязательной продолжительности рабочего дня, либо в том и другом показателе одновременно.

7.

В трудовом правоотношении работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон. В гражданском правоотношении работник самостоятельно организует свой труд.

8.

Трудовое правоотношение носит длящийся характер, т.к. преследуемый результат достигается путем продолжительного взаимодействия его участников, а не совершением одного или нескольких определенных действий. Трудовое правоотношение не прекращается после совершения какого- либо действия поскольку работники выступают в указанные правоотношения для выполнения определенного рода работы. Длящийся

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 121 из 697

характер трудовых правоотношений определяется спецификой содержания - правами и обязанностями сторон, а не сроком их действия.

Отграничение трудовых правоотношений от смежных, связанных с применением труда, имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Если мы имеем дело с трудовыми правоотношением, то:

5. Риск случайной гибели результатов труда несет работодатель, тогда как в гражданско-правовом отношении риск случайной гибели возложен на гражданина.

6. В случае причинения работником ущерба работодателю, он несет, как правило, материальную ответственность, ограниченную его средним месячным заработком. В случаях, прямо предусмотренных законодательством, работник за ущерб, причиненный работодателю, несет полную материальную ответственность, которая в отличие от имущественной ответственности в гражданско-правовых отношениях, предусматривает возмещение только прямого действительного ущерба, неполученные доходы не взыскиваются.

7. Работник приобретает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, в гражданско-правовых отношениях гражданин таким правом не обладает.

8. Вознаграждение за труд должно соответствовать количеству и качеству труда, причем оно не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного в законодательстве.

Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Конкретные жизненные обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений называются юридическими фактами.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 122 из 697

Юридические факты, как известно, классифицируют по характеру их связи с индивидуальной волей на юридические события и действия.

Основанием возникновения трудового правоотношения (правообразующим фактом) могут быть только правомерные действия, совершаемые с намерением вызвать предусмотренные законом юридические последствия.

Момент возникновения трудового правоотношения не всегда совпадает с моментом заключения трудового договора. Моментом заключения трудового договора является момент достижения соглашения сторон по всем условиям договора. Моментом возникновения трудового правоотношения является момент фактического приступления к работе.

Обычно основанием возникновения трудового правоотношения служит трудовой договор, который предполагает двухстороннее волеизъявление (соглашение) гражданина - поступить на работу и работодателя - принять его на работу. Легальное понятие трудового договора дано в ст. 56 Трудового кодекса РФ.

Фактом наличия трудового правоотношения является и фактический допуск к работе, если даже прием на работу не был надлежащим образом оформлен (ст. 67 ТК РФ). Однако в некоторых случаях трудовое правоотношение возникает из сложного юридического фактического состава, складывающегося из двух или нескольких актов, в числе которых трудовой договор выражающий волеизъявление самого работника о его согласии занять определенную должность или быть направленным на работу по специальности в установленном законом порядке, а также иной юридический факт, который либо предшествует трудовому договору, либо последует за ним (ст.16 ТК РФ).

Изменение трудового правоотношения может происходить в силу правомерных действий (правоизменяющих фактов). Юридические факты, с

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 123 из 697

которыми связано изменение трудовых отношений, обязательно включают соглашение сторон. Если инициатива изменения трудовых отношений от работодателя, то, как правило, требуется согласие работника (исключение: перевод в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника. (ст. 74 ТК РФ).

Если инициатива изменения трудовых отношений исходит от работника, то необходимо согласие работодателя, за исключением нескольких случаев, когда требования работника должны удовлетворяться безусловно (например, ст. 93 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудового правоотношения могут быть как действия, так и события.

Трудовые правоотношения прекращаются как соглашением сторон, так и в результате одностороннего волеизъявления каждой из них. Однако если для работника никаких юридических фактов не требуется, то для работодателя в законодательстве установлен четкий перечень оснований, при которых трудовые отношения могут быть прекращены.

В ряде случаев основанием прекращения трудовых правоотношений (событием) могут быть обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Элементы трудового правоотношения, их характеристика.
 Трудовое правоотношение состоит из ряда элементов: объект, субъекты, содержание. Объект правоотношения - это то, на что направлены права и обязанности - на возникновение, изменение, прекращение трудовых отношений, т.е. на применение труда, либо - на предмет, по поводу которого должны быть совершены действия. Объектом трудового правоотношения, по мнению Карпушина М.П., являются - воля и сознание его участников, т.к. без этого трудовое правоотношение возникнуть не может. По мнению Иоффе, объектом трудового правоотношения являются действия обязанного

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 124 из 697

лица. Однако наличие воли и сознания предполагает любое правоотношение и действия обязанного лица это не объект, а содержание трудового правоотношения. Следовательно, объектом трудового правоотношения является применение живого труда. Субъективные юридические права и обязанности субъектов трудового правоотношения направлены на применение труда. Применение труда как объект трудового правоотношения, складывается из двух моментов: сам процесс труда и результат труда.

Поскольку трудовые правоотношения есть результат взаимодействий трудового права и трудовых отношений, поэтому выделяют фактическое (материальное) и волевое (юридическое) содержание трудового правоотношения. **Материальное содержание** трудового правоотношения есть фактическая деятельность его участников. **Юридическое содержание** трудового правоотношения есть субъективные права и обязанности участников этого отношения. В идеале материальное и юридическое содержание трудового правоотношения должны совпадать. Однако, в реальной жизни это не так. Если эти два содержания не совпадают, значит либо имеет место противоправное поведение участников трудового правоотношения, либо права и обязанности субъектов трудовых правоотношений должным образом не урегулированы в действующем законодательстве.

Юридическое содержание трудового правоотношения определяется государством через нормы права, а также участника этих отношений.

Субъективное право как элемент волевого содержания правоотношения представляет собой единство возможностей:

- 1) поведение самого управомоченного лица;
- 2) требовать определенного поведения от обязанностей лиц;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 125 из 697

3) прибегнуть к принудительной силе государства в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения требований обязанными лицами;

Субъективное право показывает какими возможностями и по отношению к кому обладает уполномоченное лицо.

Другой компонент волевого содержания правоотношения - юридические обязанности. Последние есть совокупность должных действий участников правоотношения.

Необходимо различать понятия “субъект права” и “субъект правоотношения”. Под субъектом трудового права понимают лицо, участвующее или могущее в будущем участвовать в трудовых правоотношениях и являющееся на основании действующего законодательства носителем юридических прав и обязанностей.

Под субъектом трудового или производного от него правоотношения понимают лицо, уже участвующее в этих отношениях.

Лицо, ставшее носителем субъективных трудовых прав и обязанностей, и лицо, могущее им стать, объединяет то общее, что они обладают способностью быть участниками трудовых правоотношений. Вступая в конкретное правоотношение, лицо только реализует ту способность, которая ему была присуща раньше, и не приобретает никаких новых качеств, характеризующих его общее положение как субъекта права, кроме тех, которые связаны с содержанием приобретаемых им прав и возлагаемых на него обязанностей и определяет его индивидуальное юридическое положение.

Выделяют следующих субъектов трудового права:

- 1) физические лица (работники)
- 2) работодатели
- 3) администрация работодателя

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 126 из 697

- 4) трудовой коллектив
- 5) профсоюзные органы.

Также в качестве субъектов трудового права выделяют Рострудинспекцию, специализированные государственные инспекции, осуществляющие надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, а также юрисдикционные органы, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры, специальные партнеры на различных уровнях, органы государственной службы занятости.

Физические лица и работодатели могут быть субъектами как трудового, так и производных от него отношений. Все другие субъекты могут быть участниками лишь отношений, производных от трудовых.

Понятие и виды субъектов трудового права. Под субъектами права в юридической науке и в законодательстве понимаются лица, признанные по закону способными вступить в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. При этом каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом предопределяют особенности данной отрасли в общей системе права. В юридической литературе, однако, существует двоякое определение субъекта трудового права. Многие авторы под субъектами права понимают **участников отношений**, которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и соответствующих обязанностей³⁵. По нашему мнению *субъекты права – это именно лица, которые участвуют или могут участвовать в правоотношениях, а не только участники отношений.* Так как *субъект права и субъект правоотношения – это не одно и то же. Первое шире второго.*

Для определения круга субъектов трудового права необходимо

³⁵ См., например: Трудовое право. Учебник/Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 52; Трудовое право России. Учебник / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 33.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 127 из 697

обратиться к предмету данной правовой отрасли. В литературе нет единого мнения по поводу классификации субъектов трудового права. При характеристике субъектов трудового права применительно к составу правоотношений, входящих в предмет трудового права, существенное значение имеет деление всех этих правоотношений на две большие группы. Предмет трудового права составляют, прежде всего, отношения наемного труда между работником и работодателем – трудовые отношения, они занимают центральное место в системе правоотношений, регулируемых трудовым правом. Субъектами такого правоотношения являются работник и работодатель – это основные субъекты трудового права. В иных правоотношениях, регулируемых нормами трудового права (предшествующие, сопутствующие, вытекающие из трудовых), имеются и другие участники, которые тоже являются субъектами трудового права. Включение этих правоотношений в предмет трудового права объясняется тем, что эти отношения тесно связаны с трудовыми и ориентированы для обеспечения их нормального функционирования. Соответственно можно выделить два уровня субъектов трудового права – **основные субъекты** (стороны трудового правоотношения) и **вспомогательные субъекты** (участники иных, не трудовых отношений, составляющих предмет трудового права). Сущность вспомогательных субъектов трудового права заключается в том, что их способность к правообладанию в рамках трудового права либо является производной от правосубъектности основных субъектов, либо направлена на обслуживание функционирования этих последних в качестве полноценных участников отношений в сфере труда.

К числу субъектов трудового права, способность к правообладанию которых производна от правосубъектности работника, можно отнести лицо, ищущее работу (безработного), инвалида вследствие трудовогоувечья или профессионального заболевания, истца (или ответчика) в суде и ряд других

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 128 из 697

субъектов. К числу субъектов, трудовая правосубъектность которых носит вспомогательный характер, относятся государство и профессиональные союзы. Назначение государства в сфере трудового права реализуется посредством создания и деятельности целого ряда различных органов (по обеспечению занятости, по охране труда, по рассмотрению трудовых споров и т.д.). Роль профсоюзов – в защите коллективных интересов работников, в основе их правосубъектности лежит право лиц наемного труда на объединение, поэтому их правосубъектность носит производный характер от трудовой правосубъектности работника, а также носит служебный характер³⁶.

Кроме того, в литературе по общей теории права, а также в правоприменительной практике все субъекты права делятся на **индивидуальные** (физические лица, иностранные граждане, лица без гражданства, лица с двойным гражданством) и **коллективные** (юридические лица, а также социальные общности).³⁷ Представляется, что и в применении к сфере трудового права нет оснований отказываться от этого деления. Если такой субъект трудового права, как работник и все производные от него субъекты могут выступать только в качестве физических лиц, то работодатель может быть представлен как физическим так и юридическим лицом. Кроме того, существуют субъекты, которые могут быть только коллективными (например, трудовой коллектив).

Существуют и другие классификации субъектов трудового права.

В учебнике по Трудовому праву под редакций **Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского** авторы придерживаются деления всех субъектов трудового права **по видам правоотношений, в которых они участвуют, рассматривая трудовые правоотношения, а также отношения,**

³⁶ Курс российского трудового права. В 3-х т. Т. 1.: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С-Петербургского ун-та, 1996. С.259.

³⁷ См.: Теория государства и права. Учебник/Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С.345.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 129 из 697

предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых.

Существует и **другая классификация** субъектов трудового права. Так, **выделяют четыре основные группы:** *граждане, предприятия и организации, трудовые коллектизы предприятий и организаций, профкомы предприятий и организаций*³⁸. Каждая из групп субъектов имеет свой специфический статус. Более того, и **внутри отдельных групп** субъектов следует различать субъекты, обладающие специфическими чертами и имеющие особое базовое юридическое положение. Например, **граждане** как субъекты трудового права могут быть подразделены на особые группы: **наемные работники, предприниматели (работодатели).** **Наемные работники** в свою очередь подразделяются на рабочих, служащих, молодых специалистов, работающих пенсионеров и т.д. **Организации** как работодатели могут подразделяться на государственные, кооперативные, частные. **Трудовые коллективы** выступают в виде первичных коллективов (участков, отделов), трудовых коллективов структурных подразделений (цехов, производств, филиалов), трудовых коллективов организаций.

Толкунова В.Н. и Гусов К.Н. придерживаются следующей классификации субъектов трудового права:

- 1) граждане (работники);
- 2) работодатели – предприятия, учреждения, организации любых форм собственности, фирмы, другие работодатели;
- 3) трудовые коллективы работников;
- 4) профкомы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве;
- 5) социальные партнеры на федеральном, отраслевом региональном и республиканском (в составе РФ) уровнях в лице представителей

³⁸ Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. С-Пб., 1994. С. 57.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 130 из 697

соответствующих объединений профсоюзов (от работников), от объединений работодателей и от исполнительных органов власти;

б) правоохранительные соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством)³⁹.

Правовой статус определяет юридическое положение субъектов общественных отношений, входящих в предмет трудового права. Он включает в себя следующие основные элементы:

- а) трудовая правосубъектность;
- б) основные (статутные) права и обязанности;
- в) юридические (общие и специальные) гарантии;
- г) предусмотренная законодательством ответственность за нарушение обязанностей.

В юридической литературе встречается точка зрения, связывающая правовой статус только с трудовой праводееспособностью (правосубъектностью) и основными правами и обязанностями, поскольку как гарантии, так и ответственность обеспечивают реализацию не только прав и обязанностей, входящих в статус, но и принципов, и обычных норм. Они связаны с другими правовыми категориями, и потому соединение их в одну – правовой статус – лишает каждую своей специфики⁴⁰. Однако, на наш взгляд, для полноты характеристики правового статуса субъекта трудового права необходимо учитывать наравне с правосубъектностью и основными правами и обязанностями, так же и юридические гарантии и ответственность за неисполнение или ненадлежащее возложенных обязанностей, поскольку без них невозможно говорить о всестороннем рассмотрении какого-либо субъекта в качестве действительного участника правоотношений в сфере труда. Так, например, для характеристики правового статуса такого субъекта

³⁹ Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М.: Юрист, 1995. С. 56.

⁴⁰ Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М.: Высшая школа, 1995. С. 66-67.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 131 из 697

как работодатель, необходимо рассмотреть: с какого момента он может быть работодателем, при каких условиях (трудовая правосубъектность) и когда перестает быть таковым; его основные права и обязанности (*право* на найм работников, право на получение труда; *обязанность* предоставить работу нанятому работнику и создать ему необходимые условия труда, выплачивать установленную заработную плату работнику и т.д.); юридические гарантии (право устанавливать испытательный срок при приеме на работу, таким образом, гарантируется право выбора подходящего работодателю работника и т.д.); а также, какую ответственность он несет за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей (материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику при исполнении им трудовых обязанностей и т.д.). Нет смысла устанавливать права и обязанности без их способов реализации. Таким образом, в данной дипломной работе мы будем придерживаться традиционной четырехэлементной структуры правового статуса.

- 1. **Трудовая правосубъектность** – это закрепляемая правовыми нормами способность лица быть субъектом трудового права, т.е. способность иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести трудоправовую ответственность за совершенные правонарушения. Правосубъектность включает в себя: правоспособность, дееспособность и деликтоспособность.

Правоспособность – это способность иметь субъективные права и обязанности (т.е. способность к правообладанию). Правоспособность является особым правовым отношением. Признание того или иного лица правоспособным ставит это лицо в определенное правовое положение по отношению к другим лицам. Этой точки зрения придерживается Карпушин М.П.⁴¹ Правоспособное лицо имеет право вступать в различные правовые

⁴¹ Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Госюриздан, 1958. С. 77-78.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 132 из 697

отношения, то есть имеет право строить свои отношения с другими людьми на правовых началах. Правоспособность является необходимым условием для выступления лица в качестве участника правоотношений.

Трудовая правоспособность характеризует общую возможность быть носителем трудовых прав и обязанностей, способность находиться в правоотношении с соответствующими лицами. Она не конкретизированным образом указывает на субъективные права, которые может приобрести сам субъект, участвуя в правоотношениях, регулируемых трудовым правом. Правоспособность как одно из выражений правосубъектности является тем юридическим качеством, которое характеризует государственное дозволение приобретать те или иные права и нести соответствующие обязанности. Ее служебная роль заключается в обеспечении простора для удовлетворения индивидуальных интересов и потребностей граждан с различными способностями к труду и при различных условиях и обстоятельствах. Она выступает правовым условием свободного выбора рода работы и профессии, позволяя всесторонне развивать, поддерживать, проявлять свои способности. Вместе с тем, значение правоспособности состоит в том, что, закрепляя свободу и самостоятельность правосубъектного лица, она предоставляет возможность выбора такого варианта поведения, характера и такой сферы трудовой деятельности, которые наиболее полно удовлетворяют личные интересы с учетом интересов общества.

В отличие от правоспособности дееспособность с другой стороны характеризует правовое положение лица в обществе.

Дееспособность – это способность своими действиями приобретать и реализовывать субъективные права и обязанности. В отличие от правоспособности, как способности к правообладанию, дееспособность выражает способность к правореализации.

Деликтоспособность – это способность нести личную ответственность

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 133 из 697

за нарушение юридических обязанностей.

В отношении большинства субъектов права нет необходимости специально выделять деликтоспособность. Если данное лицо обладает правосубъектностью, то оно тем самым деликтоспособно. Здесь деликтоспособность представляет собой, в сущности, одну из сторон дееспособности, выражющую возможность самостоятельного исполнения юридических обязанностей⁴².

Особенностью отрасли трудового права является неразделимость категорий правоспособности и дееспособности: практически у всех субъектов трудового права они возникают одновременно⁴³. Другими словами, по общему правилу, субъект трудового права приобретает, несет, реализует принадлежащие ему права и обязанности, а также отвечает за совершенные им неправомерные действия лично.

Вместе с тем, в науке советского трудового права было высказано мнение о разделенности понятий «правоспособность» и «дееспособность» применительно к физическим лицам как субъектам трудового права⁴⁴, и в подтверждение этому приведены некоторые примеры. Пенсия по случаю потери кормильца назначается и малолетнему. А право на пенсию хотя и не трудовое правоотношение, но относится к трудовому праву. Субъектом права в данном случае будет малолетний, а осуществлять право будет опекун («заявитель» и получатель). Разъединение правоспособности и дееспособности налицо. Далее. Малолетние в возрасте от 8 лет допускаются к участию в киносъемках, а возрасте от 11 лет – к участию в цирковых представлениях, однако договоры в обоих случаях заключаются не с самими малолетними (трудящимися), а их законными представителями. Малолетний, реализуя свою правоспособность, а частично и дееспособность (личное

⁴² Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х т. М.: Юрид. лит., 1981. С.147.

⁴³ Курс российского трудового права. В 3-х т. Т. 1.: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. С.259.

⁴⁴ Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972. С. 71-73.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 134 из 697

выполнение работы), частично действует все же через представителя (заключение договора). Здесь, следовательно, тоже имеется разъединение правоспособности и дееспособности. На основании этих примеров Б.К. Бегичев делает общий вывод, что «в трудовом праве начало правосубъектности граждан в ряде случаев не зависит от возраста, т.е. наступает не по достижении определенного в законе возраста, а с момента рождения».

Представляется, что согласиться с этими соображениями нельзя. Пенсия по случаю потери кормильца назначается не малолетнему, а семье умершего с учетом числа находившихся на его иждивении нетрудоспособных членов семьи. В данном случае субъектом пенсионного правоотношения является семья в целом. Что же касается допуска малолетних к работе в определенных условиях (киносъемки, цирк, некоторые виды сельскохозяйственных работ), то здесь, конечно, имеется известное отступление от норм закона, исключение из общего правила. Законодатель и практика идут на это исключение, обставляя труд малолетних особыми гарантиями (сокращенное рабочее время, повышенная охрана труда и т.п.); заключение договора не самим малолетним, а его законным представителем лишь одна из таких гарантий⁴⁵.

В юридической литературе правосубъектность достаточно часто рассматривается как понятие, объединяющее и правоспособность, и дееспособность и потому иногда именуется праводееспособностью. Вместе с тем некоторые авторы указывают на нецелесообразность использования термина «трудовая праводееспособность», т.к. он предполагает механическое соединение двух самостоятельных понятий в одно общее⁴⁶. Субъектам трудового права свойственно единое качество, которое в отличие от гражданско-правового не может быть расщеплено на два. Это органически

⁴⁵ Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. С. 202.

⁴⁶ Шебанов А.И. Право и труд молодежи. М.: Юрид. лит., 1973. С. 49.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 135 из 697

единое свойство субъекта как обладать правами и нести обязанности, так и лично осуществлять их своими действиями. Именно это качество отражает понятие «трудовая правосубъектность». По мнению Хохлова Е.Б.⁴⁷, содержание понятий «трудовая право(дее)способность» и «трудовая правосубъектность» идентично, но для того, чтобы не усложнять понятийный аппарат, целесообразно пользоваться общепринятым термином «трудовая правосубъектность». По мнению же Сыроватской Л.А.⁴⁸, несмотря на то, что в правовой науке термин «трудовая праводееспособность» используется часто как синоним трудовой правосубъектности, трудовая праводееспособность – это определенная способность лица, а трудовая правосубъектность означает признание государством за лицом способности быть субъектом трудового права.

С нашей точки зрения, разделение трудовой правоспособности и трудовой дееспособности практически невозможно, т.к. российское трудовое право не дает оснований для дифференциации этих понятий, поэтому целесообразней использовать термин «трудовая правосубъектность», а не «трудовая праводееспособность».

Бегичев Б.К. считает, что «правосубъектность граждан в трудовом праве в отличие от гражданской правосубъектности раскрывается через категорию право(дее)способности не полностью. В другой своей части она связана с наделением субъектов кругом определенных прав и обязанностей». Таким образом, в состав правосубъектности он включает наряду с правоспособностью и дееспособность также и обладание конкретными правами и обязанностями, считая, что «с разных сторон, под различными углами зрения они отражают наиболее существенное в общем правовом положении субъектов трудового права, их трудовую правосубъектность»⁴⁹.

⁴⁷ Курс российского трудового права. Т.1. С. 305.

⁴⁸ Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М.: Высшая школа, 1995. С. 66.

⁴⁹ Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972. С.62.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 136 из 697

Правосубъектность составляют два компонента: материальное условие правосубъектности и формальное (юридическое) условие. **Материальное условие** правосубъектности выражается как свойство, присущее самому лицу. **Формальное условие** правосубъектности – признание государством указанной способности у данного лица. Только единство этих двух условий характеризует лицо в качестве субъекта права, потенциального или реального носителя субъективных прав и обязанностей. И если лицо имеет фактическую способность быть субъектом права, но она не легализована государством, это лицо не может выступать в роли участника правоотношений. Например, до внесений изменений в КЗоТ РФ 6 мая 1998 г.⁵⁰, физическое лицо не было признано трудовым законодательством в качестве работодателя, хотя фактически оно имело возможность принимать на работу работников. Государство может признать правосубъектность либо посредством презумирования в законе возникновения способности иметь права и обязанности, реализовывать их и нести ответственность за свои действия при наличии определенных фактических обстоятельств (например, достижение физическим лицом определенного возраста), либо посредством издания персонально определенного административного акта государства, принимаемого в соответствии с соответствующей нормой объективного права (например, регистрация в качестве юридического лица).

С другой стороны, если определенное коллективное образование или индивид признаны государством в качестве субъектов права, но не обладают фактической способностью иметь субъективные права и обязанности, они также не могут быть и реальными субъектами права.

В силу того обстоятельства, что трудовое правоотношение само по себе представляет сложную категорию, поскольку неоднозначно понятие

⁵⁰ Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации» от 06.05.1998 г., № 69-ФЗ // Российская газета, 12.05.1998, № 89.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 137 из 697

несамостоятельного труда, опосредуемого этим правоотношением, поэтому в категорию несамостоятельного труда включается труд по найму, труд руководителя коммерческой организации, «работающего собственника», государственная служба и некоторые другие виды труда. Несамостоятельный труд применяется в условиях различных форм собственности и организационно-правовых форм предприятий. В связи с этим необходимо различать наряду с категорией общей правосубъектности работника и работодателя категорию специальной правосубъектности. **Специальная правосубъектность** выражается в способности субъектов, категории которых прямо предусмотрены законом, участвовать в определенных видах общественных отношений, входящих в предмет трудового права, причем все другие субъекты не вправе принимать участие в таких отношениях. Например, судьей в Российской Федерации может быть только гражданин, имеющий высшее юридическое образование, стаж работы по юридической профессии не менее пяти лет, сдавший квалификационный экзамен и не допустивший порочащих его поступков (ст. 4 Закона РФ «О статусе судей Российской Федерации»⁵¹).

От категории специальной правосубъектности следует отличать **ограниченную правосубъектность**. Ограниченная – правосубъектность, характерная для некоторых категорий лиц, которые в нормативном или индивидуальном порядке лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Примером ограничения правосубъектности является применение судом к совершившему преступление лицу такой меры уголовного наказания, как лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 29 УК РФ⁵²).

⁵¹ Закон РФ «О статусе судей в Российской Федерации» от 26.06.1992 г. (в ред. от 17.07.1999 г.) // Российская юстиция, 1995, № 11.

⁵² Собрание законодательства РФ, 1996, № 25.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 138 из 697

Субъективные права и обязанности участников правоотношений в сфере труда характеризуются по общепринятым представлениям взаимозависимостью, т.е. субъективной обязанности одного субъекта корреспондирует соответствующее право другого субъекта. Ядром правового статуса субъекта трудового права являются непосредственно вытекающие из закона основные (статутные) права и обязанности, которые закреплены в основных источниках трудового права (Конституция РФ, ТК РФ). «Статутные права являются полностью деперсонализированными: в меньшей степени деперсонализации они обращены к определенным видам субъектов общественных отношений, в большей степени – ко всем и каждому. Статутное, а в более широком смысле – все объективное право, образно выражаясь, есть хранилище юридических абстракций, кладовая, где содержатся те юридические формы, которые называются различными субъектами права: гражданин, работник, государственный чиновник, работодатель и т.д.»⁵³. Применительно к различным субъектам трудового права установлены характерные именно для них основные права и обязанности. Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Для того чтобы сделать реальным соблюдение возложенных обязанностей (тем самым предоставить действительную возможность для осуществления предоставленных прав), законодатель предусматривает определенные **правовые гарантии** – способы и средства, обеспечивающие реализацию этих прав и обязанностей.

Юридические гарантии различны по своему характеру и направлены на установление способов реализации прав и их границ, а также корреспондирующих им обязанностей, таких как: обеспечение возможности

⁵³ Курс российского трудового права. В 3-х т. Т. 1.: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. С.276.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 139 из 697

своевременно обжаловать действия (бездействие) лиц, нарушающих указанные права, компенсация материального ущерба, вызванного нарушением прав за счет виновных лиц и т.д. «Гарантии придают правовому статусу необходимую определенность и устойчивость, без чего вообще невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права»⁵⁴. Юридические гарантии статутных прав выражаются в форме правовых норм, которые способствуют (поощряют) оптимальной свободе действий субъектов по реализации своих прав.

Юридические гарантии в сфере трудового права можно условно подразделить на общие и специальные. **Общие гарантии** предусмотрены в основных общетрудовых источниках. В рамках же специальных нормативных актов, действующих для определенных субъектов трудового права, содержатся **специальные юридические гарантии** для этих субъектов.

Юридическая ответственность также как и юридические гарантии является средством обеспечения реализации прав и обязанностей, выражается в форме правовых норм, которые воздействуют на субъектов путем применения к ним санкций при неисполнении возложенных на них обязанностей. В трудовом праве различные субъекты могут нести следующие виды юридической ответственности: уголовную, административную, дисциплинарную, имущественную, гражданско-правовую.

В зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают два вида правовых статусов: общий и специальный. Общий правовой статус предусматривает для каждого вида субъектов права и обязанности. Специальный правовой статус представляет собой проявление общего правового статуса применительно к внутривидовым особенностям субъектов.

⁵⁴ Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. С-Пб., 1994. С. 57.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 140 из 697

Физические лица (работники) как субъект трудового права. Термин “физические лица” охватывает всех индивидуальных субъектов трудового права, пребывающих на территории России: граждан РФ, иностранцев и лиц без гражданства, причем основную часть из них составляют российские граждане. Иностранцев и лица без гражданства в отличие от российских граждан не обладают всей полнотой прав и свобод, установленных в Российской Федерации для всех ее граждан. В области трудового права допускается установленные специальными положениями ограничений отдельных их прав (они, например, не вправе выполнять определенные виды работ и занимать определенные должности).

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права необходимо отличать от **правового статуса работника**, т.е. когда гражданин уже стал работником конкретного производства. Любой работник, как правило, является гражданином, способным быть участником трудовых правоотношений, но не каждый гражданин, наделенный этой способностью, является работником. Гражданин вначале выступает только носителем возможности участвовать в трудовых отношениях (и быть работником), и лишь при определенных условиях эта возможность превращается в действительность.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права единый, общий для всех граждан и лишь для отдельных категорий граждан (женщин, несовершеннолетних) имеет свои особенности в юридических гарантиях их основных конституционных трудовых прав.

Для признания гражданина субъектом трудового права необходимо наличие у него трудовой правосубъектности. **Трудовая правосубъектность** - это социально- юридическое свойство лица, которым оно в соответствии с законодательством должно обладать в области общественно- трудовых

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 141 из 697

отношений. Трудовая правосубъектность гражданина предполагает наличие в совокупности следующих элементов:

1. трудовой правоспособности, т.е. способности гражданина иметь трудовые права и обязанности;
2. трудовой дееспособности, т.е. способности гражданина собственными действиями осуществлять имеющиеся у него трудовые права и обязанности.
3. трудовой деликтоспособности, т.е. способности гражданина нести самостоятельную ответственность за совершением им правонарушения в сфере трудового права.
4. конкретные права и обязанности, которыми обладают граждане до вступления в конкретное отношение в силу признания их законодательством субъектами трудового права.

Включение указанного элемента является спорным в юридической литературе. По мнению Б.К. Бегичева, обосновывающего необходимость включения в трудовую правосубъектность этого элемента, такие общие для всех граждан права и обязанности, как право трудиться не свыше установленного количества часов, обязанность соблюдать дисциплину труда и другие при вступлении гражданина в трудовое правоотношение реализуется, а не приобретаются.

Трудовая праводееспособность возникает позже гражданской правоспособности, но ранее гражданской дееспособности. Праводееспособность и деликтоспособность в трудовом праве возникает одновременно при достижении гражданином 16-летнего возраста. В этом возрасте граждане уже обладают и фактической трудоспособностью, и способностью к регулярному труду, способностью вступать по собственной воле в трудовое правоотношение, прекращать его и распоряжаться полученной заработной платой за личный труд, и способностью отвечать за

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 142 из 697

свои поступки. В некоторых случаях трудовая праводееспособность возникает и ранее (ст. 63 ТК РФ).

В юридической литературе высказывается мнение, что при возникновении трудовой правосубъектности граждан учитывается не только возрастной критерий, но и состояние их волевой способности (волевой критерий), т.е. способность гражданина руководить своими действиями и отвечать за свои поступки. Однако действующее законодательство не дает оснований для таких утверждений. По мнению Н.Г. Александрова трудовая правосубъектность должна признана за душевнобольным или слабоумными, обладающими частичной трудоспособностью, т.к. опека над душевнобольными или слабоумными устанавливается в целях обеспечения лечения и содержания подопечного в условиях, соответствующих состоянию его здоровья, но не для распоряжения его трудоспособностью, если он ею частично обладает.

В рамках общей для всех граждан трудовой правосубъектности выделяют специальную правосубъектность, которая предполагает наличие у гражданина особых социально-юридических свойств, необходимых для вступления лишь в определенный круг правоотношений в области трудового права (например, повышение требований к состоянию здоровья гражданина, возрасту, стажу работы и т.д. для занятия определенных должностей или выполнения определенной работы.).

Трудовая праводееспособность гражданина, как элемент трудовой правосубъектности, может быть ограничена. Ее ограничение может быть только частичным и временным и осуществляется в случаях и порядке предусмотренных в законе. Гражданин не может быть ограничен в трудовой праводееспособности в полном объеме и бессрочно. Ограничение трудовой праводееспособности может осуществляться в нормативном и индивидуальном порядке.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 143 из 697

Нормативный порядок заключается в том, что праводееспособность ограничивается непосредственно в силу действия правовой нормы, предусматривающей ограничение в правах при наступлении определенной ситуации (например, п. 2 Указа Президента РФ от 4 апреля 1992 г., №17, ст. 923, Федеральный Закон «Об основах государственной службы»).

Индивидуальный порядок заключается в назначении приговором суда за совершенное преступление наказания в виде лишения гражданина права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. В указанном порядке гражданин может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью связанной с обслуживанием материальных ценностей, с воспитанием детей подбором и расстановкой кадров обеспечением безопасности работ, занятием врачебной деятельностью и др. Как правило, гражданин может быть лишен того или иного права по приговору суда на определенный законом срок.

Частичная трудовая праводееспособность. Статусные права гражданина закреплены в ст. 37 Конституции РФ. При вступлении гражданина в конкретное трудовое правоотношение у него возникает правовой статус работника. В содержание правового статуса работника включает следующие элементы:

1) Основные (статусные) права и обязанности (ст. 21 ТК РФ), которые относятся ко всем работникам и устанавливают для них границы возможного и должного поведения в трудовых отношениях, а также конкретные права и обязанности в конкретном трудовом правоотношении, в других нормативных актах, в правилах внутреннего трудового распорядка, положениях и уставах о дисциплине, в должностных инструкциях, приказах администрации, в технических правилах, коллективном и трудовом договоре и др.)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 144 из 697

2) Юридические гарантии (общие и специальные) трудовых прав и обязанностей, т.е. правовые средства, меры, установленные трудовым законодательством для оптимальной, их защиты (ТК РФ, ФЗ «Об основах охраны труда в РФ». Закон о занятости населения в РФ и др.)

3) Юридическая ответственность (ТК РФ, положения и уставы о дисциплине и др.)

Работодатель как субъект трудового права. Работодатель является стороной трудового правоотношения, субъектом, который предоставляет работу другому лицу или лицам. Поскольку речь идет о несамостоятельном и, как правило, наемном труде, то субъект, использующий наемный труд, может быть также определен термином «наниматель». Таким образом, в рамках трудового отношения, в условиях рынка труда термины «наниматель» и «работодатель» обозначают два качества одного и того же субъекта: с одной стороны, как лица, предоставляющего работу, с другой, как лица, использующего чужой труд. Однако, целесообразнее все же использовать термин «работодатель», т.к. в юридической науке и законодательстве под нанимателем понимается субъект гражданского, а не трудового права и внесение данного термина в сферу трудового права вызовет путаницу.

В настоящее же время **определение работодателя имеется в Законе РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».** Он определяется следующим образом: **работодатель – это организация (юридическое лицо), представленная ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях⁵⁵.** Данное определение соответствует современным требованиям, но в самом Законе о профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности говорится о том, что **оно используется для целей этого**

⁵⁵ Федеральный закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. // Российская газета, 20.01.1996, № 12.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 145 из 697

Закона, и, соответственно, не может быть универсальным для остальных нормативных актов о труде и применяется только в отношении этого Закона. Легальное понятие работодателя дано в ст. 20 ТК РФ.

В соответствии с действующим законодательством субъектом трудового правоотношения в качестве работодателя выступают юридические лица, которые в зависимости от целей их деятельности относятся к коммерческим или некоммерческим организациям, создаются в той или иной организационно-правовой форме и могут выступать работодателями. Для всех этих юридических лиц согласно гражданскому законодательству используется обобщающее понятие «организация». Государство в качестве работодателя выступает через свои органы, в отношениях с государственными служащими оно выступает в качестве (на правах) обычного юридического лица – субъекта рынка. Труд государственных служащих имеет специфику, в настоящее время правовое регулирование государственной службы происходит в соответствии с Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации»⁵⁶. На государственных служащих распространяется законодательство о труде с особенностями, предусмотренными указанным законом.

Юридические лица согласно ГК РФ могут создавать **филиалы и представительства**. В гражданско-правовом смысле эти организации не являются юридическими лицами и не обладают самостоятельной правосубъектностью: они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом, действуют на основании утвержденных им положений, а руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом, которое определяет их компетенцию в соответствующей доверенности (п. 3 ст. 55 ГК РФ). К сожалению, ни современная юридическая литература, ни законодательство не раскрывают

⁵⁶ Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31.07.1995 г. № 119-ФЗ (ред. от 18.02.1999 г.) // Российская газета, 3.08.1995, № 149.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 146 из 697

положение филиалов и представительств как работодателей. Однако, в научной литературе учеными в области трудового права выработана точка зрения, обосновывающая положение производственных единиц (в данном случае филиалов и представительств) в качестве работодателя. Анализ прав, принадлежащих производственной единице, их материальное и организационное обеспечение, четкое разграничение прав организации и производственной единицы позволяют сделать вывод, что производственная единица обладает трудовой правосубъектностью и выступает в трудовых отношениях в качестве самостоятельного субъекта трудового права⁵⁷.

Существует точка зрения, что «филиалы и представительства, хотя их руководители могут заключать трудовой договор с работником по доверенности юридического лица или в соответствии с его учредительным документом, не являются работодателями». Обоснованием этому служит ст. 55 ГК РФ, согласно которой филиалы и представительства юридическими лицами не являются. Заключая трудовой договор с работниками, руководитель филиала, представительства **действует не от имени филиала, а от имени юридического лица, самостоятельным подразделением которого они являются.** Данное юридическое лицо считается работодателем по отношению к работникам, заключившим трудовые договоры с руководителем филиала, представительства. Имущественные претензии, если разногласия не урегулированы, работники предъявляют к юридическому лицу. Название юридического лица указывается в трудовой книжке работника при приеме его на работу в филиал, представительство⁵⁸.

Представляется, что **в настоящее время на практике сложилось два типа правосубъектности этих организаций.** Если в учредительных документах юридического лица определяется компетенция филиала или

⁵⁷ Хрусталев Б.Ф. Трудовая правосубъектность производственных единиц // Правоведение, 1975, № 5.

⁵⁸ Орловский Ю.П. Трудовое законодательство в двадцать первом веке // Право и экономика. 2000.№ 1. С. 56.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 147 из 697

представительства в области права приема и увольнения работников, то они вправе действовать на основании утвержденных положений, имея обособленный фонд оплаты труда, расчетный счет в банке, самостоятельный баланс, вступать от своего имени в качестве работодателя в трудовые правоотношения с работником. **Работодательская правосубъектность этих организаций** возникает с момента утверждения в учредительных документах юридического лица таких филиалов и представительств, а заканчивается либо с внесением изменений в учредительные документы юридического лица о ликвидации филиала или представительства, либо с исключением из государственного реестра основного юридического лица. В юридической литературе такие организации называют «фактическими юридическими лицами»⁵⁹. Если же в учредительных документах юридического лица не утверждается самостоятельного права филиала или представительства приема и увольнения работников, то работодателем для наемных работников такой организации является основное юридическое лицо. Однако, как уже было сказано выше, трудовое право не регламентирует положения филиалов и представительств в качестве самостоятельных субъектов трудового права, в качестве работодателя называются лишь юридические и физические лица. **Понятие юридического лица** содержится в ст. 48 Гражданского кодекса РФ. Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде⁶⁰.

⁵⁹ Российское трудовое право. Учебник / Под ред. А.Д. Зайкина, 1998. С. 102.

⁶⁰ Гражданский кодекс РФ (Часть первая) от 30.11.1994 г., № 51-ФЗ (в ред. от 8.07.1999 г.) // Российская газета, 8.12.1994, № 238-239.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 148 из 697

Наряду с юридическим лицом (организацией) субъектом трудового правоотношения **в качестве работодателя** может выступать и **физическое лицо (граждане, иностранные граждане, лица без гражданства)**, занимающееся с момента государственной регистрации индивидуальной предпринимательской деятельностью без создания юридического лица. В некоторых случаях в качестве работодателя может выступить и **отдельный гражданин, приглашающий на работу другого гражданина в качестве домашней работницы, шоferа, садовника и т.п.**, для использования их труда только в интересах личного (потребительского) хозяйства **без извлечения прибыли**. Однако на сегодняшний день ТК РФ не регламентирует ни одного, ни второго положения физического лица в качестве работодателя как субъекта трудового права.

Когда работодателем выступает физическое лицо, не зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, он непосредственно является стороной трудового правоотношения и субъектом трудового права. Когда работодателем выступает организация, то **на работодательской стороне происходит как бы удвоение субъекта трудового права**. Часть права и обязанностей работодателя реализуется самой организацией в целом, другая часть – администраций. **Администрация – это понятие собирательное, оно охватывает руководителей и должностных лиц, которые управляют деятельностью организации**. В состав администрации входит первый руководитель, его заместители, главные специалисты, и другие лица, которые имеют в своем подчинении работников. Администрация представляет организацию в трудовых отношениях и реализует трудовые права и обязанности работодателя. **Удвоение субъекта заключается в том, что часть прав и обязанностей администрация осуществляет от имени организации, а**

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 149 из 697

часть – от своего собственного имени⁶¹.

Должностные лица, входящие в состав администрации, являются обычными наемными работниками, принимаемыми и увольняемыми руководителем организации на работу для осуществления управленческих функций, поэтому они выступают на работодательской стороне. Представителем работодателя для них является первый руководитель организации. Что касается положения самого первого руководителя: он тоже является наемным работником, его трудовая функция заключается в руководстве организацией. Работодателем для него выступает собственник организации. Для руководителей государственных организаций работодателем являются органы исполнительной власти, которым подчинена организация.

На всех работодателей независимо от формы собственности их организаций одинаково распространяются положения трудового законодательства.

Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации. С этого же момента организация приобретает и трудовую правосубъектность, поскольку и правоспособность и дееспособность у юридического лица возникают одновременно, и он может выступать работодателем в трудовых правоотношениях с работниками. Однако трудовую правосубъектность не стоит полностью отождествлять с гражданской правосубъектностью юридических лиц. Сходство это, на что справедливо обращает внимание О.В. Смирнов, носит скорее формальный характер. Тот факт, что юридическое лицо с момента государственной регистрации приобретает гражданскую правосубъектность не означает, что оно автоматически приобретает работодательскую правосубъектность. Если признаки трудовой правосубъектности характеризуют организацию в

⁶¹ Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 41.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 150 из 697

качестве работодателя, участвующего в общественных отношениях, которые складываются внутри кооперации труда, то признаки юридического лица характеризуют организацию с позиции субъекта права, выступающего в гражданском обороте вне данной кооперации труда⁶². Трудовая работодательская правосубъектность у юридических лиц возникает несколько позднее гражданской, т.к. нужно быть не только зарегистрированным (возникла гражданская правосубъектность), но и иметь фонд оплаты труда, определить численность рабочих и штаты служащих⁶³. Работодатель, для того чтобы принимать участие в трудовом правоотношении, должен быть способным: **а) предоставить работу; б) оплатить труд работника; в) нести ответственность по обязательствам, вытекающим из факта его участия в правоотношениях в сфере труда.** В этом раскрывается сущность работодательской правосубъектности, однако, к сожалению, в настоящее время ТК РФ не содержит понятия и условий наступления правосубъектности у работодателей.

При этом специфика труда как предмета трудового отношения предполагает, что работодатель обладает способностью предоставить не любую работу, а работу постоянного или временного характера, которая осуществлялась бы в пользу и под руководством работодателя и была с большей или меньшей точностью количественно и качественно определена. Что касается обязанности оплатить труд, то здесь также предполагается оплата, имеющая характер не единовременного акта; более того, в случае, если реальный труд работника отсутствует, но при этом нет его вины, предполагается способность работодателя оплатить время простоя.

Деятельность организации как субъекта трудового права может быть прекращена в связи с исключением ее из государственного реестра, которое является завершающим этапом ликвидации организации. Согласно ст. 61

⁶² Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 68.

⁶³ Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. М.: Юрист, 1995. С. 60.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 151 из 697

Гражданского кодекса РФ ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Основания и порядок ликвидации юридических лиц устанавливаются гражданским законодательством.

Правосубъектность работодателя определяется двумя критериями, выделяемыми в науке трудового права: оперативным и имущественным⁶⁴.

Оперативный (организационный) критерий позволяет характеризовать способность организации как субъекта трудового права осуществлять подбор и расстановку кадров, прием и увольнение работников, организацию их труда, создание работникам необходимых условий для качественной и высокопроизводительной работы, обеспечение мер социальной защиты, соблюдение трудовых прав работников и т.д.

Имущественный критерий определяет способность организации рассчитываться с работниками за результаты их труда. Для осуществления производственно-хозяйственной деятельности организации ей необходим определенный имущественный потенциал, который формируют основные и оборотные средства. Однако для трудовой правосубъектности юридическое значение имеет, главным образом, фонд оплаты труда. Из этого фонда она рассчитывается с наемными работниками за их труд, может осуществлять премирование особо отличившихся работников, предоставлять различные льготы, связанные с материальным обеспечение, производить иные платежи по обязательствам, вытекающих из отношений, регулируемых трудовым правом.

Вместе с тем, в юридической литературе существует мнение, что для возникновения правосубъектности работодателя, т.е. формирования

⁶⁴ Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 63.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 152 из 697

его в качестве субъекта права необходимы определенные условия, которые разделяются на материальные и формальные⁶⁵.

- **Материальные условия** подразумевают наличие у работодателя собственной хозяйственной сферы, той области, в которой может осуществляться трудовая деятельность наемного работника. В свою очередь хозяйственная сфера складывается в результате взаимодействия целого ряда составляющих, таких как: имя работодателя, посредством которого производится обозначение данного субъекта в системе общественных отношений; цели, ради которых создается хозяйственная сфера работодателя; наличия у него определенного имущества, использование которого обеспечивает достижение поставленных хозяйственных целей, а также наличие у него организации. Имущество выполняет две функции. Во-первых, оно составляет вещественные факторы производства, используя которые работник осуществляет свою работу, во-вторых, имущество, выраженное в денежной форме, является необходимым условием для способности работодателя оплачивать труд работников.

Что касается имущества: оно обычно принадлежит работодателю на праве собственности. Вместе с тем, современное законодательство и хозяйственная практика не исключает принадлежности имущества работодателю и на других правовых основаниях. В частности, оно может быть закреплено за работодателем в соответствии с договором аренды (п. 2 ст. 132 ГК РФ). В ряде случаев имущественной основой деятельности работодателя является имущество, переданное ему в хозяйственное ведение или оперативное управление (ст. 216; гл. 19 ГК РФ).

Что касается **формальных (юридических) условий правосубъектности работодателя**, то их назначение заключается в том, чтобы удостоверить существование данного лица в качестве субъекта права

⁶⁵ Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1. Часть Общая / Под ред. Е.Б. Хохлова. С-Пб., 1996. С.401.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 153 из 697

(работодателя); они юридически оформляют существование данного лица в качестве субъекта права.

Работодательская правосубъектность юридического лица определяется в соответствии с целями и задачами, предусмотренными Уставами и Положениями. Поэтому правосубъектность работодателей часто называют специальной, т.к. она ограничивается рамками Уставов и Положений⁶⁶.

Трудовая правосубъектность работодателя реализуется в правоотношениях, которые входят в сферу трудового права и трансформируются в субъективные права и обязанности, корреспондирующие правам и обязанностям контрагента-работника. Круг и содержание этих прав и обязанностей определяется как в договорном, так и во внедоговорном порядке.

При этом под субъективным правом понимается защищенная законом возможность (юридическая мера) уполномоченного лица требовать от обязанного субъекта совершения определенных действий (определенного поведения). Субъективная юридическая обязанность – юридическая мера должного поведения обязанного лица, иначе говоря, субъективная обязанность состоит в должном поведении, соответствующем субъективному праву⁶⁷.

Права и обязанности работодателя закреплены в ст. 22 ТК РФ, во многих других статьях ТК РФ, федеральных законах, локальных нормативных актах, а также могут получить закрепление в Уставах или Положениях юридического лица.

Основными правами работодателя как субъекта трудового правоотношения являются: **право на получение труда, право на**

⁶⁶ Акопова Е.М., Еремина С.К. Комментарий к законодательству о трудовых договорах. Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 1995. С. 15.

⁶⁷ Российское трудовое право. Учебник / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1998. С.105.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 154 из 697

организацию трудовой деятельности, право на возмещение материального ущерба в случае причинения ущерба работодателю повреждением его имущества..

Основные обязанности работодателя: **обязанность предоставить работу, обеспечить защиту личности работника, обязанность оплатить труду.**

Помимо прав и обязанностей, которые складываются у работодателя как субъекта трудового правоотношения, он является обладателем комплекса субъективных прав и обязанностей в рамках других правоотношений, входящих в сферу трудового права.

Юридические для работодателей закрепляются в виде правовых норм как в трудовом, так и в других отраслях права. В гражданском законодательстве содержится ряд гарантий прав и деятельности для предпринимателей (работодателей), которые имеют значение и для трудового права:

1) равное право доступа всех субъектов предпринимательской деятельности к материальным, финансовым, трудовым, информационным и природным ресурсам;

2) равные условия деятельности предприятий независимо от типа собственности и организационно-правовых форм деятельности;

3) недопущение отказа в регистрации предприятия по мотивам нецелесообразности;

4) свободный выбор сферы деятельности предприятия в пределах, установленных законодательством РФ и договорами.

Что касается трудового законодательства, то, на наш взгляд, для определения гарантий прав работодателя в сфере трудового права, необходимо обратиться к его основным правам, которые существуют в виде правовых норм. Эти правовые нормы, установленные государством, и будут

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 155 из 697

гарантировать работодателю соблюдение его прав. На основании сказанного можно выделить такие нормы-гарантии прав работодателей, как: право получать работу по установленной квалификации, должности, профессии; право на охрану своей собственности; право требовать соблюдения дисциплины труда, норм и правил охраны и техники безопасности; право привлекать к дисциплинарной ответственности, право на возмещение материального ущерба причиненного работодателю и т.д. В трудовом законодательстве нет отдельно выделенных гарантий прав работодателя в отличие от различных гарантий прав работникам, и это вполне оправданно, т.к. трудовое право является одним из правовых средств осуществления государством социальной политики, поэтому трудовое право как отрасль права, выполняя социальную и защитную функции, закрепляет множество гарантий для различных категорий физических лиц-работников. Тем не менее, т.к. работодатель – это субъект трудового права, он должен обладать и гарантиями.

Юридическая ответственность работодателя на сегодняшний день выражается в материальной (имущественной) ответственности, гражданско-правовой, административной и уголовной.

Согласно действующему законодательству материальная ответственность работодателя выражается в возмещении имущественного ущерба, возникшего в результате нарушения работодателем права работника на труд: незаконное увольнение; незаконный перевод на другую работу; задержка выдачи трудовой книжки при увольнении и т.д.

В юридической литературе существует мнение, что материальная ответственность работодателя наступает в случаях возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем таких прав работника в трудовом правоотношении, как, например, права на охрану его личной собственности, в связи с необеспечением сохранности личных вещей

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 156 из 697

работника во время работы⁶⁸. Однако в трудовом законодательстве не существует норм, определяющих такие основания ответственности работодателя перед работником.

До принятия Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»⁶⁹ вред, возникший в связи с причинением работнику трудовогоувечья или профессионального заболевания, возмещался в соответствие с трудовым законодательством, таким образом, ответственность работодателя носила материальный характер. В настоящее время такой вред подлежит возмещению в соответствии с правилами гражданского законодательства.

Случаи гражданско-правовой ответственности работодателя определены как гражданским, так и трудовым законодательством. Так, в соответствие со ст. 1068 ГК РФ работодатель возмещает вред, причиненный его работником при исполнении им трудовых (служебных, должностных) обязанностей. Кроме того, согласно Федеральному закону от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда в РФ»⁷⁰ в случаях нарушения требований правил охраны труда организация может быть ликвидирована. Решение о ликвидации организации или прекращении деятельности ее структурного подразделения принимается судом по требованию руководителя органа исполнительной власти, ведающего вопросами охраны труда, или руководителей федеральной инспекции труда и ее территориальных органов при наличии заключения органа государственной экспертизы условий труда.

Административную ответственность работодатель несет в соответствии со ст. 41 КоАП за нарушения законодательства о труде и охране труда⁷¹. В соответствии с Постановлением Правительства РФ «О

⁶⁸ Российское трудовое право. Учебник / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1998. С. 309.

⁶⁹ Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (в редакции от 17.07.1999 № 181-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803; Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3702.

⁷⁰ Российская газета, 24 июля 1999 г., № 143.

⁷¹ Кодекс об административных правонарушениях от 20.06.1984 г. // Ведомости ВС РСФСР, 1984, № 27, ст.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 157 из 697

Федеральной инспекции труда»⁷² рассмотрение дел об административных нарушениях является обязанностью государственных инспекций труда, должностные лица государственных инспекций имеют право привлекать к административной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и охране труда. Так же административная ответственность работодателя предусмотрена некоторыми другими нормативными актами⁷³.

Субъектом уголовной ответственности, согласно ст. 19 УК РФ⁷⁴, может быть только вменяемое физическое лицо, достигшее определенного возраста. Таким образом, субъектом уголовной ответственность может быть не любой работодатель, а только лишь физическое лицо, выступающее в качестве работодателя (см. подробнее в Главе III).

Физическое лицо (гражданин) как работодатель в сфере трудовых отношений.

В настоящее время ТК РФ кроме того факта, что физическое лицо является работодателем, больше не содержит каких-либо норм, раскрывающих правовое положение данного субъекта трудового права.

Во-первых, для такого чтобы быть работодателем гражданин должен обладать работодательской правосубъектностью. На сегодняшний день ни трудовое законодательство, ни юридическая литература не устанавливают возраст, а также иные критерии работодательской правосубъектности физических лиц, как простых граждан, так и индивидуальных предпринимателей. Если в отношении предпринимателей можно сделать

909 (в ред. 02.01.2000 г.).

⁷² Постановление Правительства РФ «О федеральной инспекции труда» от 28.01.2000 г. № 78 // Российская газета, 10.02.2001 г., № 29.

⁷³ См., например: ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ // Российская газета, 05.12.1995, № 235 (ст. 23); Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г. // Российская газета, 28.04.1992, № 98 (в ред. 01.05.1999 г.) (Глава V); ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ // Российская газета, 20.01.1996, № 12 (ст. 30).

⁷⁴ Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, № 25, ст. 2954 (в ред. 09.07.1999 г.).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 158 из 697

вывод по аналогии с гражданским законодательством о том, что работодателями они могут быть с восемнадцатилетнего возраста, то в отношении граждан-работодателей, на наш взгляд, ни трудовое, ни какое-либо иное законодательство не дает ответа на этот вопрос. ТК РФ лишь устанавливает возраст правосубъектности физических лиц-работников. Трудовое законодательство в современных условиях должно устанавливать возраст, с которого может возникать правосубъектность этой категории лиц. На наш взгляд, правосубъектность физических лиц-работников существенно отличается по содержанию от правосубъектности физических лиц-работодателей, т.к. работодатель должен уметь организовать труд наемного работника, должен быть платежеспособным, а также нести ответственность в соответствии с действующим законодательством за нарушение трудовых прав работников. Поэтому приравнивать возраст, с которого возникает правосубъектность физического лица-работодателя к возрасту, определяющего возникновение трудовой правосубъектности работников невозможно. Целесообразнее в трудовом законодательстве установить возраст физического лица-работодателя с момента наступления полной дееспособности физического лица в соответствии с нормами гражданского законодательства, т.е. с 18-летнего возраста.

Кроме того, для определения критериев возникновения правосубъектности физических лиц в качестве работодателя не достаточно лишь установления возраста наступления работодательской правосубъектности этих лиц. Для того, чтобы на рынке труда иметь реальную возможность предоставления работы необходимо, во-первых, быть официально признанным государством в качестве работодателя, а во-вторых, иметь фонд оплаты труда.

Нормативные акты и постановления судебных органов

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 159 из 697

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Йошкар-Ола. Изд-во Марийского полиграфкомбината. 2002.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации ч.1 (ст.ст. 26, 27, 29, 30 ,48-50, 66, 69, 82, 87, 95, 96, 107, 113, 116).

3. Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях» (с изм. и доп. от 24.11.95) //Ведомости СНД и ВС РФ 1992 N 17, ст.890; Собрание законодательства РФ,1995, № 48, ст. 4558.

4. Федеральный Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. //Собрание законодательства РФ, 1995, № 48, ст. 4557; Р.Г. 5.12.95.

5. Федеральный Закон РФ от 12 января 1996 г. N 10-993 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// Российская газета, 20 января 1996 г. или Ведомости Федерального Собрания РФ, 1996, № 3, ст. 35.

6. Закон РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 «Об образовании» (в редакции от 16.11.97 N 144-ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации 1996. № 3. ст. 150.

7. Федеральный закон «Об основах охраны труда Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 29, ст. 3702.

8. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями).

9. Закон СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями»// Ведомости СССР, 1983, N 25, ст. 382.

10. Закон РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» от 2 июля 1992 г. № 3185-1 (в редакции от 30.03.99 № 52-

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 160 из 697

ФЗ)// Ведомости СНД и ВС РФ 1992. № 33. Ст. 1913; Собрание законодательства РФ 1998. № 30. Ст. 3613; Собрание законодательства РФ 1999. № 14. Ст. 1650.

11. «Положение о лечебно-производственных предприятиях для проведения трудовой терапии, обучения новым профессиям и трудоустройства на этих предприятиях лиц, страдающих психическими расстройствами, включая инвалидов», утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 25 мая 1994 г. № 552 «О мерах по обеспечению психиатрической помощью и социальной защите лиц, страдающих психиатрическими расстройствами»// Собрание законодательства РФ. 1994. № 6. Ст. 606.

12. Постановление Министерства юстиции РФ от 23 октября 1992 г. N 27 «Об утверждении основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании»// Юридический вестник, ноябрь 1992 г. N 22.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» от 22.12.92 (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 21.12.93 № 11, от 25.10.96 № 10, от 15. 01. 1998 № 1).// Бюллетень Верховного Суда РФ 1994. № 3; Бюллетень Верховного Суда РФ 1997. № 1; Бюллетень Верховного Суда РФ 1998. № 3.

14. Приказ Государственной службы занятости «Об организации трудоустройства несовершеннолетних граждан на временную работу» // Известия 1994, 31 мая.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 161 из 697

15. Указ Президента РФ от 16.12.93 № 2146 «О привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы»// Собрание актов Президента и Правительства 1993. № 51. ст. 4934.

16. Положение об условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и начальной школы в свободное от учебы время от 3 июня 1988// Бюллетень Госкомтруда, 1988, N 10.

Основная литература

1. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003

2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001

3. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001

4. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.

5. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000

6. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.

7. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002

8. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.

9. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 162 из 697

10. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
11. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002
12. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002
13. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
14. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
15. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. Госюриздан. 1948.
2. Аппаков А.А. Правовое положение трудового коллектива в современных условиях// В сборнике: «Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков». Материалы конференции, посвященной 40-летию Юридического факультета ДВГУ. Владивосток. 1998. С. 190-193.
3. Баринов О.В. Условия и основания возникновения трудовых правоотношений// правоведение 1979. № 2.
4. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М. Юр. лит. 1972.
5. Гейхман В.Л. Особые основания возникновения трудового правоотношения// Советское государство и право 1973. № 5.
6. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. Наука. 1977.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 163 из 697

7. Гинцбург Л.Я. Статус гражданина при вступлении в трудовое правоотношение. // Советское государство и право. 1975. N 5.
8. Греков Ю.И. Проблемы теории правоотношения. Л., 1981.
9. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта// Государство и право 1995. № 3.
- 10.Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука. 1978.
- 11.Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М.1958.
- 12.Коршунова Т. Профсоюзы в новых условиях хозяйствования. // Хозяйство и право, 1994. N 2.
- 13.Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М. Дело Лтд. 1995.
- 14.Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право. М.1989.
- 15.Курилов В.И. Личность. Труд. Право. М. Юр. лит. 1989.
- 16.Мацюк А.Г. Трудовые отношения развитого социалистического общества. Киев. 1984.
- 17.Наумова Л.М. К вопросу о содержании трудового правоотношения как системы.// Вестник московского университета. Серия 11. Право. 1989. N 5.
- 18.Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. К., 1983.
- 19.Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М. Юр. лит. 1972.
- 20.Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М. Юр. лит. 1979.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 164 из 697

21. Профсоюзная организация на предприятии с негосударственной формой собственности. под С. А. Шалаева. М. 1995.

22. Скobelkin B.N. Трудовые правоотношения. Омск. 1999.

23. Скobelkin B.N. Трудовые правоотношения внутри трудового коллектива.// Советское государство и право. 1989. N 6.

24. Скobelkin B.N. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. М. 1982.

25. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М. 1990.

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

ТЕМА 5. ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ И ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Законодательство о правах и гарантиях деятельности профсоюзов.
2. Понятие профсоюзов. Порядок создания, ликвидации.
3. Выборные профсоюзные органы – субъекты трудового права.

Основные права профсоюзных органов, их классификация.

4. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников.
5. Защитная функция профсоюзов и правовые формы ее реализации.
6. Представительская функция профсоюзов и правовые формы ее реализации.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Одним из основных признаков свободного демократического общества

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 165 из 697

является право на объединение в профессиональные союзы. Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено Конституцией Российской Федерации. Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества.

«Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов» (ст.2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г.)⁷⁵ В понятии профсоюза отражены два признака объединения в профсоюз – производственный и профессиональный. А для создания объединений профсоюз предусматривается отраслевой, территориальный или иной, учитывающий профессиональную специфику признак.

В последние годы произошли значительные и неоднозначные изменения в правовом положении профсоюзов. Иными стали виды, содержание и объем профсоюзных прав. Предыдущие права, носившие нередко характер государственной императивной обязанности, сменяются правовыми возможностями в подлинном смысле слова «право». Усиливается ответственность за нарушения прав профсоюзов и одновременно вводится ответственность самих профсоюзов. Называют пять весьма существенных прав, которые в настоящее время утратили профсоюзы: право законодательной инициативы; право управления социальным страхованием; право содержания правовых и технических инспекций труда за счет средств социального страхования и наложения ими штрафных санкций за нарушение законодательства о труде и охране труда; право на разрешение трудовых споров; право на приостановление производственной деятельности и

⁷⁵ Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст. 148.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 166 из 697

закрытие предприятий, нарушающих нормативные требования по охране труда. Вместе с тем, указываются не менее десяти прав, которые были приобретены профсоюзами за последние годы.

В сфере коллективно-договорного регулирования труда:

- право на ведение коллективных переговоров с установлением для них правовых процедур и правовых последствий при их несоблюдении;
- право на коллективный договор в различных организациях, а не только в хозяйственных субъектах. Причем, по своему содержанию коллективный договор стал включать в себя обширный перечень условий, в том числе ранее устанавливаемых лишь центральными органами;
- право на заключение соглашений различных уровней и видов по социально-трудовым вопросам, в том числе касающимся основных принципов проведения социально-экономической политики;
- право на участие в коллективных трудовых спорах, включая право на организацию и проведение забастовок.

В социально-экономической сфере:

- право на участие в представительстве интересов работников при решении вопросов, возникающих в принципиально новых социально-экономических процессах: занятости, приватизации, процедурах банкротства;
- право на участие в установлении оплаты труда: видов, систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также в установлении соотношения их размеров между различными категориями персонала в организации. Использование данного права становится центральным в колдоговорном процессе.

В организационно-материальной сфере:

- право на льготное налогообложение и целевое государственное финансирование общественно полезных программ;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 167 из 697

- право собственности на имущество, ранее переданное профсоюзам в их ведение;
- право на добровольность в государственной регистрации профсоюзов и их организаций;
- право на установление дополнительных гарантий и мер защиты профсоюзов в законах субъектов Федерации.¹

Современное положение профсоюзов в Российской Федерации определяют Конституция Российской Федерации, ратифицированные конвенции Международной организации труда и другие международные договоры, содержащие профсоюзные права, законы и иные нормативные правовые акты, которые приняты соответствующими российскими государственными органами, законы субъектов Российской Федерации.

Возрастающее правовое значение приобретают трехсторонние и двухсторонние соглашения, заключаемые профсоюзами с объединениями работодателей и органами исполнительной власти, а также коллективные договоры.

Юридическое значение имеют внутрипрофсоюзные права, закрепленные в уставах профсоюзов. В развитии правовых основ деятельности профсоюзов повышается роль судебных решений. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г. подтверждает прямое действие и приоритет общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, которые в соответствии с п.4 ст.15 Конституции Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. К их числу особо относит конвенции Международной организации труда, ратифицированные Российской Федерацией.

¹ Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах.//Труд и право 1996г. №3, с.43.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 168 из 697

Среди конвенций Международной организации труда (МОТ), ратифицированных СССР и продолживших свое действие в Российской Федерации, основополагающее значение для профсоюзов имеет Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948г.).¹ Данная Конвенция предусматривает право трудящихся и предпринимателей создавать организации и вступать в них. Свободная реализация этого права зависит от трех аспектов: отсутствия какого-либо различия в законодательстве и практике по отношению к тем, кто имеет право на объединение, отсутствие необходимости в предварительном разрешении на создание организаций, а также свободы выбора организаций для вступления в них.

Международный пакт, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966г., «О гражданских и политических правах», установил:

«1. Каждый человек имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

2. Пользование этим правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной или общественной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья и нравственности населения или защиты прав и свобод других лиц.

Настоящая статья не препятствует введению законных ограничений пользования этим правом для лиц, входящих в состав вооруженных сил и полиции.

3. Ничто в настоящей статье не дает права государствам, участвующим в Конвенции Международной организации труда 1948 года относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, принимать

¹ Сборник документов. Международная защита прав и свобод человека. М.: Юридическая литература, 1990.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 169 из 697

законодательные акты в ущерб гарантиям, предусматриваемым в указанной Конвенции, или применять закон таким образом, чтобы наносился ущерб этим гарантиям (ст.22).¹

Международный пакт, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966г., «Об экономических, социальных и культурных правах» подтвердил, что:

«1. Участвующие в настоящем Пакте государства обязуются обеспечить:

а) право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации. Пользование указанным правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

в) право профессиональных союзов образовывать национальные федерации или конфедерации и право этих последних основывать международные профессиональные организации или присоединяться к таковым;

с) право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

д) право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны.

¹ Международный пакт «О гражданских и политических правах» от 16.12.1966 // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. М.: Юридическая литература, 1990.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 170 из 697

2. Настоящая статья не препятствует введению законных ограничений пользования этими правами для лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции или администрации государства.

3. Ничто в настоящей статье не дает права государствам, участвующим в Конвенции Международной организации труда 1984 года относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, принимать законодательные акты в ущерб гарантиям, предусматриваемым в указанной Конвенции, или применять закон таким образом, чтобы наносился ущерб этим гарантиям» (ст.8).¹

Предметом регулирования законодательства о профсоюзах являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений и организаций. Закон устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями, другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

На профсоюзы распространяется законодательство об общественных объединениях, которое регулирует содержание права граждан на объединение разных видов, основные государственные гарантии этого права, статус общественных объединений, порядок их создания, деятельности, реорганизации и ликвидации.

Вместе с тем следует отметить, что наиболее важное значение для защиты профсоюзами интересов работников в социально-трудовых отношениях имеют Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11

¹ Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16.12.66 // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. М.: Юридическая литература, 1990.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 171 из 697

марта 1992 года,² Федеральный Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 года.³ Существенные права профсоюзов закреплены в Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года (с последующими изменениями и дополнениями),⁴ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 года⁵ и других нормативных актах.

В региональном законодательстве могут быть отражены как общие, так и дополнительные по сравнению с федеральным законодательством права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями, другими общественными объединениями и гарантии их деятельности. При этом «законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами» (ч.2 ст.6 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Правосубъектность профсоюзов представляет собой юридическое их свойство как субъектов права, состоящее в способности иметь права и нести обязанности. Вместе с тем правоспособность – юридический признак профсоюзов как субъекта права и предпосылка обладания конкретными правами и обязанностями, то есть та общая основа, без которой невозможны субъективные права и обязанности. Правоспособность, будучи свойством профсоюзов и их органов, дает последним возможность вступать в правоотношения. Нормы законодательства о правах профсоюзов связаны правоспособностью с их реализацией в правоотношении.

² Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 17, ст. 890; Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4558.

³ Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4557.

⁴ Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 17, ст.1915; Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 30, ст. 3613; Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 18, ст. 2211; Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 29, ст. 3696; Российская Газета , 24.11.99.

⁵ Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 29, ст. 3702

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 172 из 697

Однако только способности к правообладанию недостаточно для того, чтобы иметь права и обязанности. Для этого профсоюзы должны обладать еще **дееспособностью** – способностью своими действиями приобретать, осуществлять права (обязанности), изменять, прекращать их, а так же отвечать за неправомерную реализацию прав, неисполнение обязанностей, то есть способностью быть участником правоотношений. Дееспособность – столь же необходимая предпосылка правоотношений, как и правоспособность.

Профсоюзам в целом как субъектам права свойственна правоспособность. Осуществлять же права и обязанности они имеют возможность только через свои органы, которые реализуют права данной общественной организации и предоставленные им самим права, то есть обладают **совокупной правоспособностью** (своей и профсоюзов в целом).¹

В зависимости от круга субъектов правоспособность подразделяется на **общую, особую и индивидуальную**.²

Общая правоспособность – правоспособность профсоюзов как общественной организации и всех ее полномочных органов; особая – правоспособность отдельных групп профсоюзных органов; индивидуальная – правоспособность каждого конкретного профсоюзного органа.

Общая правоспособность как свойство всех субъектов данного вида входит в особую в качестве ее «общей части». Правоспособность отдельных групп профсоюзных органов отличается по содержанию, то есть по объему и характеру прав и обязанностей. Правоспособность конкретного профсоюзного органа – результат индивидуализации общей и особой правоспособности.

Дееспособность подразделяется на **общую** (свойство всех профсоюзных органов как субъектов права) и **индивидуальную** (свойство

¹ Снигирёва И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Юридическая литература. 1983. С.102.

² Там же, с.103.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 173 из 697

конкретного профсоюзного органа). Дееспособность профсоюзных органов распространяется на весь объем их прав и обязанностей. Следовательно, она может быть только полной и не зависит от положения органа в профсоюзной системе.

Наличие правоспособности у профсоюзов не зависит от объема прав и обязанностей, закрепленных законодательством. Но именно они характеризуют ее содержание.

По содержанию правоспособность профсоюзов подразделяется на **абсолютную** (способность иметь любые права и обязанности, заложенные в нормах законодательства) и **относительную**, или **отраслевую** (способность иметь права и обязанности в определенной сфере общественных отношений, урегулированных нормами определенной отрасли). В правоспособности профсоюзов и их органов основное по объему место принадлежит способности иметь права и нести обязанности в сфере действия трудового права. Для ее обозначения можно было бы пользоваться термином «трудо-правовая правоспособность» в отличие от трудовой правоспособности, то есть способности субъекта вступать в трудовые правоотношения. Содержание трудо-правовой правоспособности профсоюзов совпадает с содержанием их трудо-правового статуса и включает весь комплекс их прав и обязанностей в сфере труда.

Осуществление прав и обязанностей одновременно означает реализацию правоспособности профсоюзов.

В основе **трудовой правосубъектности профсоюзов** лежит, как уже отмечалось, право граждан на объединение в профсоюзы. В этом особенность профсоюзов как субъектов трудового права. Их права и обязанности вытекают не из трудового правоотношения, как у работника и работодателя, а из права граждан на объединение. Если у работников и работодателей мы видим взаимное соответствие прав и обязанностей в

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 174 из 697

рамках трудового правоотношения, то у профсоюзов и руководителей предприятий подобного соответствия прав одной стороны и обязанностей другой стороны нет.

Основа трудовой правосубъектности профсоюзов – не трудовое правоотношение, ибо профсоюзы не являются его стороной. Основа их трудовой правосубъектности – представительство профсоюзов от имени трудящихся. Не случайно перечень прав профсоюзов в Законе от 12 января 1996 г. начинается с права на представительство. Представительство от имени трудящихся объясняет место профсоюзов в механизме социального партнерства, а этот механизм обуславливает права и обязанности профсоюзов как субъектов трудового права.

Важно также отметить, что правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам, а не к организациям. Эти органы, и прежде всего профкомы организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соответствующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и служащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении надзора за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора).

Права профсоюзов в сфере труда – основная часть их правового статуса, то есть совокупности прав и обязанностей во всех областях.

Помимо прав в сфере труда профсоюзы обладают правами в сфере действия других отраслей права: правом юридического лица, правом собственности, участия в управлении государственными социальными фондами, в области экологии, приватизации и другими.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 175 из 697

Наличие у профсоюзов правового статуса не противоречит их общественной природе. Сохраняя это качество, профсоюзы пользуются определенными правами, установленными государством.

Законодательно закрепленное положение профсоюзов в сфере труда (трудо-правовой статус) представляет собой общую меру юридических возможностей данной организации и ее органов в указанной сфере, служит источником субъективных прав и обязанностей профсоюзных органов в правоотношениях. Как базовая категория он характеризует пределы юридических значений деятельности профсоюзов в этой области, служит эталоном правомерности действий профсоюзных органов, полноты осуществления предоставленных им юридических полномочий. Содержание трудо-правового статуса профсоюзов характеризуется объемом закрепленных за ними юридических возможностей. Стабильность, преемственность содержания трудо-правового статуса профсоюзов обусловлены самим существованием трудовых отношений между работниками и работодателями, необходимостью защиты прав и интересов работников в этих отношениях. Наиболее стабильная часть статуса – права профсоюзов по представительству интересов трудящихся, участию в регулировании трудовых отношений, контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Динамика статуса, его развитие происходит за счет изменения форм реализации представленных профсоюзам прав, включения в статус прав, которых раньше не было, в связи с развитием экономических и социальных отношений, исключения из него некоторых прав не отвечающих современным условиям. Радикальные изменения в статусе профсоюзов происходят в связи с переходом на новые экономические рельсы, внедрением новых принципов управления экономикой в условиях многообразия видов собственности и организационно-правовых форм предприятий.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 176 из 697

В статус субъектов права, в том числе профсоюзов, помимо прав входят и юридические обязанности. Юридические права и обязанности не ограничивают инициативу профсоюзов. Наоборот, они расширяют возможности последних, так как гарантированы законом. Это значит, что профсоюзам, а через них – трудящимся обеспечена возможность проявлять свою социальную активность.

Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют свои особенности:

во-первых, юридические обязанности прямо не возлагаются государством на профсоюзы, они вытекают из защитной функции этой общественной организации, опираются на их уставы и неразрывно связаны с правами. В результате представленные профсоюзам права одновременно означают и их обязанности. Это – особая юридическая категория – права – обязанности, где право и обязанность находятся в неразрывном единстве;

во-вторых, это обязанности не перед государством, а перед работниками, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать;

в-третьих, юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав. Иначе они не смогут защитить работников;

в-четвертых, выполнение такого рода обязанностей обеспечивается, прежде всего, силой общественного, морального (внутрипрофсоюзного) воздействия.¹

Профсоюзы как общественная организация не отвечают перед государством за реализацию своих прав-обязанностей. Исключением является имущественная ответственность по суду за проведение забастовки, признанной судом незаконной. Но здесь юридическая ответственность, вытекая из нарушения норм трудового законодательства, носит все же

¹ Снигирёва И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Юридическая литература. 1983. С.58.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 177 из 697

гражданско-правовой характер. Государство оказывает воздействие на осуществление профсоюзами их прав-обязанностей путем содействия реализации предоставленных им прав, создания гарантий для их успешной деятельности.

К юридической (дисциплинарной) ответственности могут быть привлечены освобожденные от основной работы в организации работники профсоюзных органов, виновные в том, что права профсоюзов не используются. Юридическая ответственность таких лиц наступает по воле профсоюзных органов как работодателей.

Права-обязанности профсоюзов как особая категория содержат одновременно юридическую возможность и долженствование. В нормативных правовых актах содержатся права, а не требования к профсоюзам. Права приобретают признаки обязанностей в силу потребности в их осуществлении. В них заложена социальная необходимость. Так как без предоставления права не может быть обязанности его реализации, оправдано пользование термином «права профсоюзов», подразумевая под этим как собственно права, так и единую категорию прав-обязанностей.

Концепция неразрывности прав и обязанностей профсоюзов имеет практическое значение: если осуществление прав зависит от воли субъекта, то юридические обязанности надо всегда соблюдать. Следовательно, при наличии соответствующей ситуации профсоюзы должны использовать предоставленные им права.

Права профсоюзов в сфере труда классифицируются по ряду признаков:

- 1) по их отношению в системе прав данной организации;
- 2) по степени общности;
- 3) по степени самостоятельности;
- 4) по формам реализации;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 178 из 697

- 5) по содержанию (кругу вопросов, решаемых профсоюзами или с их участием;
- 6) по кругу лиц, чьи права и интересы вправе представлять и защищать профсоюзы.¹

Классификация по положению в системе права позволяет соотнести каждое право в зависимости от того, каким органом (в акте какого органа) это право закреплено: в федеральном законе или законе субъекта Российской Федерации, в соглашении или коллективном договоре.

Классификация по степени общности позволяет выделить *общие* для всех профсоюзов права и права, предоставленные определенным профсоюзным органам – *дифференцированные*. В результате появляется возможность соотнести принципы единства в регулировании общественных отношений, в которых участвуют профсоюзы, с принципом дифференциации.

Когда права профсоюзов носят общий характер, ими обладают все профсоюзы и все их органы, сформированные в соответствии с уставами для представительства и защиты прав и интересов работников. Например, несмотря на почти полное отсутствие прямых норм о правах средних звеньев системы профсоюзных органов (городских, областных комитетов; городских, областных федераций профсоюзов и так далее), они могут пользоваться общими правами, предоставленными профсоюзам как организациями.

Дифференциация прав по профсоюзовым органам дает возможность конкретному звену профсоюзных органов пользоваться помимо общих еще и конкретными правами, для них предусмотренными. Особое значение имеют конкретные права, предоставленные органам первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятиях – профсоюзным комитетам (профкомам). Значение прав профкомов в статусе профсоюзов и в системе их

¹ Снигирёва И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Юридическая литература. 1983. С.60.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 179 из 697

прав определяется местом этих органов – тем, что они объединяют работников непосредственно на предприятии, в организации, действуют там, где реализуются трудовые правоотношения

Наличие общих прав и прав, конкретизированных по отдельным профсоюзным органам, обеспечивает единую для всех профсоюзов правовую основу их деятельности и ее необходимую дифференциацию.

Всем профсоюзам и их органам принадлежит общее право на представительство интересов работников. Каждому – на своем уровне, в своем масштабе. Основанное на уставах и законе, оно отражается на положении профсоюзов как организации трудящихся для защиты их интересов, работающей непосредственно в трудовых коллективах, способной знать, достойно представлять и защищать их права и интересы. Профсоюзы призваны аккумулировать интересы трудящихся, выражать и отстаивать их во взаимоотношениях с государственными, местными органами, работодателями, их объединениями и представителями, влиять на формирование интересов работников, добиваться социальной справедливости, однако не всегда и не все профсоюзы в полной мере справляются с этими задачами. В последние годы им все труднее добиваться социальной справедливости при решении трудовых вопросов в интересах трудящихся, особенно вопросов занятости, оплаты и охраны труда.

Классификация прав профсоюзов по степени самостоятельности позволяет подразделить их на права:

- а) по участию в принятии решений работодателями, государственными и местными органами вопросов, связанных с управлением трудом (регулированием трудовых отношений);
- б) по решению вопросов на паритетных началах;
- в) по самостояльному решению определенных вопросов.

Например, законом прямо предусмотрено участие профсоюзов в

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 180 из 697

установлении и применении условий труда в случаях, предусмотренных законодательством.

На паритетных (равноправных) началах заключаются коллективные договоры, соглашения между объединениями профсоюзов и работодателей, органами исполнительной власти.

Самостоятельно профсоюзы выступают в защиту работников при разрешении трудовых споров.

Существуют две *группы форм осуществления профсоюзами их прав (форм деятельности)*: а) неправовые, то есть предусмотренные уставами профсоюзов и б) правовые, то есть предусмотренные законодательством.

Классификация прав профсоюзов по формам их реализации (правовым формам) позволяет выделить разные по юридической силе действия профсоюзов. Это – выражение *мнения*, которое учитывается при принятии решений по соответствующим вопросам (например, в правотворчестве); *требование* определенных действий от работодателя (администрации). Например, требование принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства коллективного договора (ст. 26 Федерального Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»).¹

Когда законодательство не предусматривает определенную правовую форму действий профсоюзов, а говорит лишь об их участии в решении тех или иных вопросов, это означает, что профсоюзы вправе выражать свое мнение, и это мнение орган, полномочный принять решение, обязан выяснить. Это мнение может быть учтено при принятии решения.

Требование профсоюзов, когда оно предусмотрено законом как форма их деятельности, обязательно к исполнению. Когда в приведенном выше примере профсоюз требует наказания лица, виновного в нарушении или не

¹ Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 17, ст.890; Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48. ст.4558.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 181 из 697

исполнении коллективного договора, это требование должно быть выполнено. Лицо, в отношении которого такое требование выдвинуто, имеет право его обжаловать в вышестоящий профсоюзный орган.

Таким образом, выражение профсоюзами мнения по тем или иным вопросам носит либо совещательный, либо паритетный (социально-партнерский), либо обязательный характер.

В действующей Конституции Российской Федерации право профсоюзов на законодательную инициативу отсутствует. Она пока сохранилось в конституциях ряда субъектов Российской Федерации и перенесено в принятые там свои законы о профсоюзах.²

По содержанию права профсоюзов классифицируются в зависимости от вопросов, в решении которых они участвуют. Это вопросы: а) трудового договора; б) обеспечения занятости; в) рабочего времени; г) времени отдыха; д) оплаты и нормирования труда; е) гарантий и компенсаций; ж) дисциплины труда; з) охраны труда; и) контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда; к) разрешения трудовых споров.

Укрупненно, по содержанию права делятся: во-первых, по участию в регулировании трудовых отношений; во-вторых, по контролю за соблюдением трудового законодательства и, в-третьих, по участию в разрешении трудовых споров. Среди прав в этой области важное место занимает право на забастовку.

По существу, это деление прав профсоюзов по правоотношениям, стороной которых они являются.

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется на основе сочетания централизованных начал с локальными, при возрастании роли соглашений, коллективных договоров и индивидуальных трудовых

² Крылов К.Д. Законодательная политика РФ и правовая деятельность профсоюзов.// Библиотечка профсоюзного активиста 2000. № 3. С.84.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 182 из 697

договор. На всех уровнях профсоюзам предоставлены довольно широкие полномочия с тем, чтобы они могли выразить и отстоять права и интересы работников.

В объеме полномочий профсоюзов как общественной организации и их органов по контролю за соблюдением трудового законодательства изменений не произошло. Они вправе осуществлять общественный контроль. В компетенции технической и правовой инспекции труда, находящихся в ведении профсоюзов, произошли кардинальные изменения. С созданием специализированных государственных органов по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда к ним от профсоюзной инспекции перешли государственно-властные полномочия в этой области, то есть государственные по природе и сути полномочия возвращены органам государства.

В разрешении трудовых споров профсоюзы выступают на стороне работников в качестве их законных представителей.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров они (через руководителей, других сотрудников профсоюзных органов) могут быть представителями и защитниками прав работников, выступать в качестве экспертов, свидетелей по делу, вправе заявлять иск в интересах работника, разрешать трудовые споры об установлении новых или изменения существующих условий труда.

При коллективных трудовых спорах профсоюзы вправе выступать в качестве стороны, вырабатывать требования и предъявлять их работодателю (администрации), объявлять и проводить забастовку, на паритетных началах с работодателями (администрацией) участвовать в создании и деятельности примирительной комиссии, выборе посредника, формировании трудового арбитража.

По кругу лиц в защиту которых выступают профсоюзы, их права

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 183 из 697

подразделяются на права по защите: а) членов профсоюза и б) работников, вне зависимости от членства в профсоюзе.

В соответствии с действующими уставами и законодательством профсоюзы представляют и защищают интересы членов своей организации. Так обстоит дело, когда необходимо защитить трудовые права конкретного работника. Индивидуальные права и интересы профсоюзы вправе и обязан защищать тогда, когда работник является членом профсоюза. Вместе с тем закон не запрещает профсоюзам встать на защиту и тех, кто не состоит в этой организации, по их просьбе или по собственной инициативе.

Когда же речь идет о коллективных правах и интересах работников, то профсоюзы, как правило, действуют независимо от того, состоят ли они все членами профсоюза (например, при выработке условий коллективных договоров, соглашений). И это естественно, так как закон не допускает различий в условиях труда в зависимости от членства в профсоюзе. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общественным объединениям (п.2 ст.19 Конституции Российской Федерации).

Ряд разработчиков Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и депутаты сочли необходимым установление юридической ответственности и для самих профсоюзов.

В определенной мере соответствующая ответственность может являться своего рода гарантией защиты от нарушения профсоюзных прав и злоупотребления профсоюзными правами со стороны отдельных профсоюзных органов, профсоюзных представителей.

Поэтому впервые законодатель ввел специальную юридическую ответственность для профсоюзов, которая может быть предусмотрена в других соответствующих федеральных законах.

Так Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 184 из 697

гарантиях деятельности» от 12.01.96г. установил, что за невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами (ст.31).¹ Возможность привлечения к имущественной (гражданко-правовой) ответственности профсоюзной организации, объявившей и не прекратившей забастовку после признания ее судом незаконной, предусмотрена п. 2 ст. 22 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.95г.² В таких случаях профсоюзная организация обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Штатные работники профсоюзных органов, виновные в невыполнении профсоюзами своих обязательств по коллективным договорам, соглашениям, в организации и проведении незаконной забастовки могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, когда в их трудовые обязанности входит выполнение таких обязательств, а за незаконную забастовку – поскольку они обязаны соблюдать нормы законодательства. Эти работники могут быть освобождены от занимаемых должностей в соответствии с трудовым законодательством и уставом профсоюза.

Не освобожденные от основной работы лица, входящие в профессиональные организации, за названные выше действия могут нести общественную ответственность по уставу профсоюза вплоть до отзыва из состава профсоюзного органа. В таком же порядке несут ответственность освобожденные и не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, если они не обеспечили реализацию предоставленных профсоюзами прав.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст.148.

² Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4557.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 185 из 697

За участие в незаконной забастовке не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, как и другие работники организации (предприятия, учреждения) могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины на основании п.1 ст. 22 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.95г.

При этом следует отметить, что на профсоюзы распространяются общие нормы об ответственности, установленные для общественных объединений, некоммерческих организаций, а также в определенных случаях как для любых юридических лиц. То же можно отметить и применительно к ответственности профсоюзных представителей, на которых при наличии определенных условий распространяются нормы, касающиеся ответственности должностных лиц.

Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.95г. установил, что:

«Общественные объединения, в том числе не зарегистрированные в органах юстиции, в случае нарушения законодательства Российской Федерации несут ответственность в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими законами.

В случае нарушения законодательства Российской Федерации общественными объединениями, не зарегистрированными в органах юстиции, ответственность за данные нарушения несут лица, входящие в состав руководящих органов этих объединений.

При совершении общественными объединениями, в том числе не зарегистрированными в органах юстиции, деяний, наказуемых в уголовном порядке, лица, входящие в руководящие органы этих объединений, при доказательстве их вины за организацию указанных деяний могут по решению суда нести ответственность как руководители преступных

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 186 из 697

объединений. Другие члены и участники таких объединений несут ответственность за те преступные деяния, в подготовке или совершении которых они участвовали (ст.41 Федерального закона «Об общественных объединениях»).¹

Таким образом, целью данной юридической ответственности служит недопущение злоупотреблений своими правами либо их нарушения со стороны профсоюзных органов (профсоюзных представителей).

Особенности профсоюзов как субъектов права, вызванные их общественной природой и стоящими перед ними задачами, требуют особого подхода к обеспечению реализации ими прав и выполнения обязанностей.

Стимулы, побуждающие профсоюзы использовать свои права, сосредоточены в основном внутри профсоюзной системы. Они воздействуют на членов профсоюзных органов, работников штатного аппарата, активистов, с помощью которых используются профсоюзные полномочия.

С этой целью применяются меры общественного воздействия на основе внутрипрофсоюзных актов. Это – поощрения тех, кто умело использует права профсоюзов и способствует их наиболее полному осуществлению – они могут быть премированы, награждены почетными грамотами. К недостаточно активным работникам профсоюзные органы вправе применить меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством (правовые меры воздействия).

Средством обеспечения реализации прав профсоюзов служит и воздействие вышестоящих профсоюзных органов.

Освобожденные и не освобожденные от основной работы члены профсоюзных органов могут быть выведены из состава профсоюзных органов по решению избравших их (делегировавших) членов профсоюза,

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 21, ст.1930; Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, № 20; Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 30, ст. 3608.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 187 из 697

принятыму на общем собрании (конференции), или по решению другого избравшего их (делегировавшего) профсоюзного органа. То есть отзыв с профсоюзной работы осуществляется в том же порядке, что и избрание (делегирование) в профсоюзный орган.

Профсоюзы вправе использовать средства «самозащиты» от нарушений их прав работодателями (администрацией), их объединениями, должностными лицами государственных органов, органов местного самоуправления.

К таким средствам относится например, возможность ставить вопрос или требовать расторжения трудового договора (контракта) или смещения с должности руководящих работников организации (предприятия), нарушающих права профсоюза, то есть применения к ним определенных мер юридического воздействия.

Юридические гарантии, являясь элементом общей системы условий, средств и способов обеспечения прав профсоюзов, имеют относительно самостоятельное значение. Они призваны обеспечить реализацию прав профсоюзов и выполнение встречных обязанностей и занимают в связи с этим особое место в регулировании общественных отношений. За юридическими гарантиями стоят государственная воля и государственное принуждение как средство воздействия на субъектов общественных отношений с целью соблюдения ими правовых норм.

Юридические гарантии – это такие государственно-правовые средства, которые охраняют и защищают права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей (администрации), их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, дают возможность профсоюзам беспрепятственно осуществлять свои правомочия.

Гарантии, как возможность применения, предусмотренных законодательством средств обеспечения прав профсоюзов, относятся к

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 188 из 697

статутным, поскольку они находятся на одном уровне со статусом данной общественной организации. Данные гарантии обеспечивают переход от общего правового положения профсоюзов к положению определенного профсоюзного органа в возможных правоотношениях и его субъективным правом в конкретном правоотношении. Что и означает гарантированность реального использования прав профсоюзов.

Юридические гарантии в основном направлены на обеспечение любого правомочия профсоюзов. Среди них есть гарантии:

- общего действия, обеспечивающие реализацию прав всех профсоюзов и прав, специализированных по признакам субъекта и содержания;
- направленные на обеспечение использования прав самими профсоюзами и на их охрану и защиту от нарушений со стороны работодателей (администрации), органов исполнительной власти, органов местного самоуправления.

Охрана прав профсоюзов – это предупреждение их нарушения путем устранения причин, влекущих эти нарушения, принятие превентивных мер, побуждающих обязанного субъекта к выполнению обязанностей, устранение препятствий на пути реализации прав.

Защита состоит в принятии принудительных мер к реализации и восстановлению нарушенного права, наказания правонарушителей.

Законодательством предусмотрены специальные юридические гарантии, обеспечивающие использование, охрану и восстановление в случае нарушения прав профсоюзов.

В систему юридических гарантий прав профсоюзов входят гарантии:

- а) имущественные;
- б) личные;
- в) обязанность государственных органов, администрации

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 189 из 697

содействовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-трудовые вопросы, когда это предусмотрено законами, иными нормативными правовыми актами;

г) надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;

д) юридическая ответственность.¹

Имущественные гарантии деятельности профсоюзов в законодательстве сформулированы в основном как их права: право собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление); право юридического лица. Кроме того, профсоюзы пользуются другими имущественными правами.

Личные гарантии – это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, тем, кто непосредственно сталкивается с работодателями (администрацией), их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

Дополнительные гарантии им предоставляются: а) при переводе на другую работу; б) при наложении дисциплинарных взысканий; в) при увольнениях по инициативе администрации. Кроме того, этим лицам предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей.

Они могут возвратиться на прежнюю работу после окончания общественных полномочий.

Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты

¹ Российское трудовое право. Учебник для вузов.// Под ред. А.Д. Зайкина. М. 1977. С. 72.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 190 из 697

дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители выборных профсоюзных органов в подразделениях предприятия, учреждения, организации – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, а руководители профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторы – органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппиров – соответствующего профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии – соответствующего профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов профсоюзных органов в организации, на предприятии, в учреждении, профорганизаторов – с предварительного соглашения соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюзов в создаваемых на предприятиях, в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа первичной организации.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 191 из 697

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых на предприятиях, в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе выборных органов.

Условия освобождения указанных лиц от основной работы для названных целей и порядок оплаты за это время определяются коллективным договором, соглашением.

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации (на предприятии, в учреждении) вследствие избрания (делегирования) на должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равносенная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации (предприятия, учреждения) работодатель или правопреемник, а при ликвидации организации (предприятия, учреждения) – профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзовым работником его средний заработка на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 192 из 697

специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации (предприятия, учреждения) или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В таких случаях увольнение производится в том же порядке, что и работников избранных (делегированных) в профсоюзные органы и не освобожденные от основной работы.

Обязанность государственных органов, предприятий, учреждений, организаций всемерно **содействовать профсоюзам** в их деятельности прямо предусмотрена законом. Содействие профсоюзам выражается путем:

а) отчисления предприятиями и организациями профсоюзовым органам денежных средств на культурно-массовую и физкультурную работу;

б) предоставление соответствующему профсоюзному органу предприятия, учреждения, организации бесплатно необходимых помещений со всем оборудованием, освещением, уборкой, охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, транспортных средств, средств связи;

в) предоставления зданий, помещений, сооружений, садов и парков, предназначенных для ведения культурно-просветительской, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди работников предприятия и членов их семей, а также пионерских лагерей, принадлежащих предприятию, учреждению, организации или арендованных ими, в

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 193 из 697

бесплатное пользование соответствующему профсоюзному органу;

г) перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением на основании соответствующих письменных заявлений работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.¹

Теперь, кроме того, на предприятиях, в учреждениях, организациях, где профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, соглашениями.

Государственный надзор за соблюдением прав профсоюзов призвана осуществлять прокуратура, поскольку на нее возложены функции государственного надзора за законностью.

Общественный контроль за соблюдением прав профсоюзов осуществляют сами профсоюзы (их органы) и находящаяся в их ведении правовая инспекция труда.

Юридическая ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах, а значит – за несоблюдение предусмотренных этим законодательством профсоюзных прав, прямо установлена Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г.

За такие правонарушения виновные в том должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут ответственность:

¹ Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах. // Труд и право. 1996. С. 153.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 194 из 697

- а) дисциплинарную (соблюдение законодательства, в том числе законодательства о профсоюзах входит в их должностные обязанности);
- б) административную (поскольку нарушение законодательства о профсоюзах может являться административным проступком);
- в) уголовную (за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов);
- г) материальную (если нарушение прав профсоюзов привело для них к материальному ущербу (по нормам гражданского законодательства)).¹

Возможно возмещение и морального вреда, если действия должностных лиц повредили репутации, авторитету профсоюза (так же по нормам гражданского законодательства).

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняя обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).¹

Зашитная функция профсоюзов. Правовое положение профессиональных союзов в России ныне как было отмечено выше в основном регулируется Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г., ст.2 которого определяет, что профсоюз создается для представительства и защиты социально-

¹ Трудовое право. Учебник. Под ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловского. М.: Издательская группа ИНФРА. М-НОРМА. 1988. с. 288

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст.148.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 195 из 697

трудовых прав и интересов его членов. Таким образом, закон РФ о профсоюзах вслед за соответствующим союзным законом 1990 года признал, что основной функцией профсоюзов является защитная функция.

Защитная и представительская функции профсоюзов тесно взаимосвязаны, они не могут существовать друг без друга. Представлять интересы своих членов профсоюзы могут лишь в целях защиты их прав и законных интересов

Для реализации защитной функции профсоюзы наделены соответствующими правами, то есть имеют отраслевую правосубъектность. При этом трудовая правосубъектность является основной, так как именно в сфере трудового права главным образом реализуется защитная функция профсоюзов.

Защитная функция профсоюзов реализуется в четырех организационно-правовых формах. В0-первых, в участии профсоюзов в отношениях социального партнерства, включая отношения по установлению условий труда на предприятиях. Во-вторых, в участии профсоюзов в применении установленных условий труда на предприятии. В-третьих, в участии профсоюзов в разрешении трудовых споров. В-четвертых, в осуществлении профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда.¹

Ведущим направлением деятельности профсоюзов стало стремление профсоюзных органов к участию в управлении делами государства и развитии системы социального партнерства.

Оно проявилось в участии профсоюзных представителей в нормативно-правовой деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и работодателей по социально-трудовым вопросам как непосредственно, так и через сформированную новую систему управления –

¹ Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период. // Правоведение 1998. № 2. С. 104.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 196 из 697

систему социального партнерства.

Социальное партнерство является новым для российского права социально-правовым институтом. Его основное назначение – упреждать социальные конфликты и добиваться принятия взаимоприемлемых решений путем согласования социально-экономических интересов работодателей и наемных работников.

Под партнерством обычно понимают участие в какой-либо деятельности, сотрудничество физических и (или) юридических лиц, а также иных социальных образований в совершении тех или иных действий на основе общности интересов. Что касается социального партнерства, то оно, во имя достижения каких-либо целей, возможно и при различии, и даже противоположности интересов. Именно такой характер и носит социальное партнерство в сфере трудовых отношений.¹

Субъекты трудовых отношений имеют разные экономические интересы: работник стремится к более высокой оплате труда, а работодатель заинтересован в экономии на издержках производства и, следовательно, в уменьшении расходов по оплате труда, чтобы получить большую прибыль. Но есть между ними и общность интересов: чем эффективнее работает предприятие, тем выше уровень условий труда и социального обслуживания работников. Таким образом, в основе социального партнерства лежит не только противостояние, но и общность экономических интересов сторон трудового отношения, обобщенное стремление к стабилизации трудовых отношений, обеспечивающей конкурентоспособность предприятий.

Социальное партнерство предполагает двухсторонние отношения на уровне предприятия между работодателями и профсоюзами и трехсторонние отношения на уровне объединений профсоюзов, работодателей, государства, которые могут быть различных видов.

¹ Пашков А.С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // Правоведение 1997. № 2. с.7.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 197 из 697

После принятия в 1993 году Конституции Российской Федерации только для профсоюзов были установлены особые гарантии участия их как общественных объединений в правотворческом процессе, в том числе в законотворчестве. Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы. Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, должны рассматриваться федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов, их объединений. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, должны рассматриваться и приниматься органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

Профсоюзы вправе участвовать в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с порядком и ограничениями для профсоюзов, установленными федеральным законодательством и законодательством субъектов Российской Федерации.

Законом установлено, что отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями, органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 198 из 697

взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе коллективных договоров, соглашений.

Одной из новых и перспективных форм участия профсоюзов в управлении государственными и общественными делами стала их деятельность в трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном, региональном и местном уровнях.

В конце 1991 – начале 1992 года была образована Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений по инициативе представителей Федерации независимых профсоюзов России, Конгресса деловых кругов и Министерства труда РСФСР. Правовой основой ее деятельности первоначально являлись Указы Президента РСФСР. В 1999 году был принят Федеральный закон о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. С 1995 по 1999 год в значительном числе субъектов Российской Федерации были приняты региональные законы о социальном партнерстве, в которых получила правовое закрепление деятельность аналогичных трехсторонних комиссий на региональном и местном уровнях.

Согласно Федеральному закону Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации, которые образуют соответствующие стороны Комиссии. Формирование и деятельность комиссии должны основываться на принципах добровольности участия общероссийских объединений профессиональных союзов в деятельности Комиссии, их полномочности, самостоятельности и независимости каждого общероссийского объединения профессиональных союзов при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 199 из 697

Основными целями общероссийских объединений профсоюзов в Комиссии являются участие в регулировании социально-трудовых отношений в стране и согласование социально-экономических интересов общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.

Профсоюзы имеют равные с другими социальными партнерами права на паритетное участие в управлении государственными фондами страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионными и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов, а также имеют право на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов. Уставы (положения) этих фондов утверждаются по согласованию с общероссийскими объединениями профсоюзов либо с соответствующими общероссийскими профсоюзами.

Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями, другими общественными объединениями своих предложений.

Таким образом, участие профсоюзов в отношениях социального партнерства, установлении условий труда на предприятии через институт колlettивного договора, других соглашений о труде должно стать основной, главной формой реализации защитной функции профсоюзов.

Согласно действующему законодательству, одной из форм реализации защитной функции профсоюзов является участие их в применении установленных условий труда на предприятии, то есть участие в правоприменительной деятельности работодателя.

Права, предоставленные профсоюзам в данной области, отличаются исключительной широтой, многообразием и позволяют охватить все стороны регулирования труда рабочих и служащих. Реализуя эти права, профсоюзные

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 200 из 697

органы не только охраняют и защищают интересы трудящихся, но и активно участвуют в управлении производством.

Установленные законом правила и сама деятельность профсоюзов является юридическими гарантиями трудовых прав рабочих и служащих, поскольку здесь: а) существует запрет для администрации совершать те или иные действия без согласования с профсоюзными органами; б) профсоюз контролирует законность действий администрации; в) он охраняет права и интересы трудящихся с помощью отказа санкционировать мероприятия, противоречащие этим интересам или нарушающие права рабочих и служащих; г) в определенных случаях профсоюз может решать вопрос, поставленный на согласование, не только с точки зрения законности действий администрации, но и с учетом их целесообразности.¹

Учет целесообразности, как правило, имеет место при согласовании действий, которые администрация вправе, но не обязана совершать (увольнение работников, применение сверхурочных работ, введение суммированного рабочего времени, прием на работу подростков в возрасте от 15 до 16 лет и так далее).

Если же осуществление согласуемого действия является обязательным, профсоюзный орган рассматривает вопрос только с позиции законности (например, утверждение графика ежегодных отпусков).

Договоры о труде – индивидуальные трудовые договоры, коллективные договоры и соглашения – являются основными правовыми формами согласования интересов работников и работодателей.

Наряду с ними в трудовых отношениях сложились различные правовые процедуры, благодаря которым происходит регулирования условий труда с участием работников и их представителей - органов первичной профсоюзной организации.

¹ Скobelkin V.I. Обеспечение трудовых прав в СССР. М.: Юридическая литература 1987. с.84.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 201 из 697

Учет мнения соответствующего профсоюзного органа на увольнение работника по инициативе работодателя требуется в случаях:

- сокращения численности или штата работников;
- обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Не учитывается мнение соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора по указанным выше основаниям в случаях:

- увольнения из организации, где отсутствует соответствующий выборный профсоюзный орган;
- увольнения руководителя организации его заместителей)
- при увольнении работника, не являющегося членом профсоюза, действующего в организации.

Следующей формой реализации защитной функции профсоюзов является их участие в урегулировании трудовых споров.

Первостепенное значение в урегулировании трудовых споров имеет их предупреждение. При разработке индивидуальных трудовых договоров, коллективных договоров, соглашений профсоюзы могут урегулировать многие спорные вопросы, касающиеся трудовых отношений. Инициатива профсоюзов может проявляться в предложениях при принятии уставов, правил внутреннего распорядка, положений об оплате труда, премировании, о порядке выплаты вознаграждений по итогам за год и других локальных актов организаций.

При возникновении разногласия между работником и работодателем профсоюзный представитель, орган первичной профсоюзной организации

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 202 из 697

вправе содействовать его урегулированию путем консультаций и переговоров с работодателем.

Первичная профсоюзная организация вправе проявить инициативу по формированию комиссии по трудовым спорам. Кроме того, профсоюзные представители могут участвовать в заседаниях комиссии для защиты прав и интересов работников.

Если первичной профсоюзной организации не удается самостоятельно предотвратить или устраниТЬ нарушение прав и интересов работника, она может обратиться за содействием в территориальные или центральные профсоюзные органы, в профсоюзные инспекции труда, юридические консультации профсоюзов.

При нарушении законодательства о труде и отказе работодателя в устранении этого нарушения профсоюзный представитель, профсоюзный орган, а равно и сам работник вправе обратиться в органы государственной инспекции труда, в органы прокуратуры за защитой нарушенного права работника.

В случае нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в суд для рассмотрения трудового спора.

Профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров. Профсоюзные органы вправе выдвигать требования от имени работников к работодателю. Работодатель обязан принять к рассмотрению требования работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований. При отклонении всех или части требований работников, не сообщении работодателем своего решения или при составлении протокола разногласий профсоюзные органы вправе принимать участие в

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 203 из 697

примириительных процедурах, в создании и работе примириительных комиссий, в приглашении посредника и рассмотрении спора с его участием, в создании трудового арбитража, его состава, регламента, полномочий.

Профсоюзные органы участвуют в заключении соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, и контроле за его исполнением. Если примириительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примириительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, профсоюзные органы вправе организовать, возглавить и провести забастовку. В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Для защиты социально-трудовых прав и интересов работников, в поддержку их требований профсоюзы имеют право на организацию и проведение собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий.

Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

За нарушение законодательства о труде, коллективных договоров и соглашений, прав профсоюзов установлены различные виды юридической ответственности.

Четвертой организационно-правовой формой реализации защитной функции профсоюзов является осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, правил охраны труда. Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного (общественного) контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 204 из 697

времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, а также право добиваться устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Для более оперативного осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда профсоюзы могут создавать инспекции труда (правовые инспекции) и инспекции по охране труда (технические инспекции), состоящие из штатных профсоюзных работников, являющихся квалифицированными специалистами в данной области.

В осуществлении профсоюзного контроля оказывают помощь профсоюзные юридические службы и консультации.

На заседаниях профсоюзных органов рассматриваются вопросы, связанные с осуществлением профсоюзного контроля, заслушивается необходимая информация для должностных лиц, принимаются соответствующие решения.

Профсоюзные инспекторы могут беспрепятственно посещать организации, независимо от их формы собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения руководителями условий коллективного договора, соглашения, правил охраны труда.

Профсоюзные органы в случае необходимости вносят в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, которые

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 205 из 697

нарушают законодательство о труде и правила по охране труда. Эти организации обязаны в недельный срок сообщить профсоюзному органу о принятых мерах.

Особое место в системе профсоюзного контроля занимают инспекции труда. На протяжении многих лет в ведении профсоюзов состояли правовые и технические инспекции труда, которые осуществляли функции государственного профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г. предусмотрел право создания профсоюзами собственных инспекций труда для осуществления контроля за соблюдением законодательства, а так же собственных инспекций по охране труда.

Они наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами, в соответствии с законодательством.

Особое внимание уделяется в законодательстве общественному контролю за охраной труда.

В Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.99г.¹ указывается, что общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляется профессиональными союзами, которые в лице своих соответствующих органов имеют право: «осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда: проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций; принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование; получать информацию от

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 29, ст. 3702.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 206 из 697

руководителей и иных должностных лиц об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников; осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устраниении выявленных нарушений требований охраны труда; осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями; принимать участие в работе комиссий по испытанию и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов; принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в установленном Правительством Российской Федерации порядке; обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве; принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда» (п.2 ст.22 Федерального закона «Об основах охраны труда»).

Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» предусматривает также, что для осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда профессиональные союзы в лице их соответствующих органов могут создавать собственные инспекции, а также иметь уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иные уполномоченные работники

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 207 из 697

представительных органов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить, обязательные для рассмотрения должностными лицами, предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда (п.3 ст.22 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»).

В целях организации сотрудничества по охране труда работодателей и работников и их представителей на предприятии с численностью работников более 10 человек создается комитет (комиссия) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Комитет по охране труда организует разработку разделов коллективного договора (соглашения) об охране труда, совместных действиях работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок (ст. 13 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»).

Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами (контрактами), или препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за

соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.24 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 208 из 697

Представительская функция профсоюзов. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» разграничивает сферу представительской и защитной функции профсоюзов в зависимости от того, индивидуальные или коллективные интересы работников нуждаются в защите.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (п.1 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.»)¹. Примерами непосредственного наделения профсоюзов полномочиями на представительство коллективных интересов работников служит их участие в коллективных отношениях, а также в разрешении коллективных трудовых споров.

Понятие представительства получило своё развитие в гражданском праве и в отраслях процессуального права. Сущность представительства заключается в том, что от имени и в интересах стороны правоотношения действует другое лицо- представитель, однако правовые последствия касаются лишь представляемого, то есть именно у него возникают права и обязанности, связанные с действиями представителя.²

Применительно к системе социального партнерства представительство можно рассматривать как вспомогательный институт, обеспечивающий функционирование механизма коллективно-договорного регулирования.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, №3, ст.148.

² Трудовое право. Учебник/ Под редакцией Р.З.Лившиц и Ю.П.Орловского. М.:Издательская группа ИНФРА М-НОРМА.1998.С.76.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 209 из 697

В отличие от цивилистического института представительство в трудовом праве основано на указании закона или правовом акте организации (уставе, положении о филиале, приказе, уставе объединения работодателей и тому подобное). Кроме того, действия представителей влекут правовые последствия не только для представляемых, но и для самих представителей.

Работники и работодатели в коллективно-договорном процессе выступают через своих представителей. Последние обладают правом на ведение коллективных переговоров и в конечном счете правом осуществления коллективно-договорного регулирования, то есть являются участниками коллективных трудовых отношений.

Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года определяет круг легитимных представителей сторон.

От имени работников право на ведение переговоров предоставляется органам профсоюзных объединений, уполномоченными на представительство в соответствии с их уставами, а также органам общественной самодеятельности образованным на общем собрании (конференции) работников организации, филиала или представительства и уполномоченным им.

При заключении коллективного договора работников организации, филиала или представительстве могут представлять орган профсоюза, уполномоченный на представительство уставам, органам общественной самодеятельности, образованный на общем собрании (конференции) работников и уполномоченный им или единый орган.

В качестве органа профсоюза в организации в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» может выступать профсоюзный орган, образованный на основе положения о первичной профсоюзной организации, или

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 210 из 697

профсоюзный представитель (доверенное лицо). Это постоянно действующие органы, осуществляющие руководство первичной профсоюзной организацией и уполномоченные на представительство интересов члена профсоюза. Общее собрание первичной профсоюзной организации, хотя оно и отнесено к профсоюзовым органам, не является представителем работников, поскольку не осуществляет представительских функций.

Профсоюзовыми представителями (доверенными лицами профсоюза) могут быть профорганизатор, профгруппог, руководитель профсоюза. Они обычно уполномочены уставом профсоюза или положением о первичной профсоюзной организации.

Доверенным лицом может быть и рядовой член профсоюза, если это предусмотрено уставом, положением или решением профсоюзного органа. В этом случае он действует на основе выданного первичной организацией документа (удостоверения, доверенности).

По законодательству профсоюзы, первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов. Это их право в соответствии с законом и обязанность перед своими членами. Представлять интересы других работников органы профсоюза могут лишь в случае наделения их специальными полномочиями. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его выполнением.

Органы профсоюзов являются наиболее распространенными представителями работников. Вместе с тем на уровне организации, где имеют реальные возможности использования механизма непосредственной демократии, законодатель допускает существование иных представительных

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 211 из 697

органов. Это органы общественной самодеятельности, которые образуются и действуют в соответствии с Федеральным законом «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 года.

В данном законе дается понятие органа общественной самодеятельности и его отличительные признаки. Так, органом общественной самодеятельности является не имеющее членства общественное объединение, целью которого является совместное решение различных социальных проблем, возникающих у граждан по месту жительства, работы или учебы, направленное на удовлетворение потребностей неограниченного круга лиц, чьи интересы связаны с достижением уставных целей и реализацией программ органа общественной самодеятельности по месту его создания (п.2 ст.12 Федерального закона «Об общественных объединениях»).¹

Орган общественной самодеятельности действует на основании устава и, пройдя государственную регистрацию, приобретает права юридического лица.

Это общие правила, касающиеся данного вида общественных объединений. Закон «О коллективных договорах и соглашениях» уточняет, какой орган общественной самодеятельности может выступать представителем работников в коллективно-договорном процессе. Это только такой орган, который создан на общем собрании (конференции) работников организации или обособленного структурного подразделения (филиала, представительства). Кроме того, он должен быть уполномочен на представительство. Указанные полномочия отражаются в уставе.

В нашей стране в качестве наиболее распространенного органа общественной самодеятельности можно назвать Совет трудового коллектива

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 21, ст. 1930; Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, № 20, ст. 2231; Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 30, ст.3608.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 212 из 697

(СТК), который представляет интересы всех работников данной организации или обособленного структурного подразделения. В ряде случаев СТК заключают коллективные договоры.

Органы общественной самодеятельности по сравнению с профсоюзами, скорее всего, будут играть второстепенную роль, как это и происходит на практике. Однако в тех случаях, когда первичной профсоюзной организации нет или, наоборот, в организации действует несколько профессиональных союзов, создание совета персонала (трудового коллектива и тому прочее) может способствовать объединению работников, формированию единой позиции на переговорах, и по существу – расширению возможностей в отстаивании интересов трудаящихся.

Что же касается отношения представительных органов работников между собой, то они должны строится на основе сотрудничества.

Законодательство о профсоюзах предусматривает их право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации. Представители профсоюзов, входящие в состав органа общественной самодеятельности, имеют возможность способствовать координации деятельности указанных органов, формированию согласованной позиции при заключении коллективного договора.

Таким образом, равенство прав всех представителей работников дополняется их сотрудничеством, согласованием позиции и, наконец, созданием единого представительного органа.

Единый представительный орган является особым представителем работников. Он не избирается работниками непосредственно, а образуется представителями, уже действующими в организации. Такой орган создается только в организации, при заключении соглашений действует иной порядок согласования интересов работников.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 213 из 697

Закон не предусматривает порядка создания и специальных требований к единому представительному органу, предоставляя профсоюзам и органу общественной самодеятельности возможность принять согласованное решение на взаимоприемлемых условиях.

Когда речь идет о создании единого представительного органа с участием нескольких профсоюзов, следует руководствоваться ст. 13 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В соответствии с указанной нормой представительство профсоюзов в коллективных переговорах, а следовательно, и при создании единого представительного органа, определяется с учетом количества представляемых членов профсоюза.

Если представительные органы не могут самостоятельно решить вопрос о едином представителе и между ними возникают разногласия, целесообразно обсудить вопрос на общем собрании (конференции) работников организации (филиала, представительства).

В отличие от проведения переговоров на уровне организации в разработке и подписании соглашений участвуют лишь профсоюзы и их объединения. Это положение закона полностью согласуется как с международным опытом, так и с российской практикой. Генеральное соглашение заключают общероссийские объединения профсоюзов. Общероссийским объединением (ассоциацией) профсоюзов признается добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации (ст.3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Общероссийское объединение профсоюзов создается добровольно на основе учредительного договора и устава. В уставе должны быть указаны

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 214 из 697

наименование, цели и задачи объединения, состав участников, территория, в пределах которой оно осуществляет свою деятельность, порядок образования профсоюзных органов, их компетенция и так далее.

Отраслевое и межотраслевое тарифное соглашение на федеральном уровне могут заключать общероссийские профсоюзы и их объединения.

Профессиональное тарифное соглашение на региональном уровне заключают профсоюзы, объединяющие работников определенной профессии, и объединения этих профсоюзов.

На уровне субъектов Российской Федерации и административно-территориальных образований в составе субъектов в заключении любого вида соглашений участвуют соответствующие заинтересованные профсоюзы и их объединения.

В разработке территориального соглашения принимают участие территориальные объединения и организации профсоюзов данного муниципального образования.

Для того, чтобы предотвратить вмешательство со стороны работодателей и оказания давление на трудящихся в процессе коллективных переговоров, установлен запрет на ведение переговоров и заключение коллективно-договорных актов от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, политическими партиями. Исключения из этого правила допускаются лишь в тех случаях, когда финансирование предусмотрено законодательством. Кроме того, от имени работников не могут вести переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения лица, представляющие работодателей (ч.3 с.5 Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях»).¹

¹ Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 17, ст.890; Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4558.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 215 из 697

Представители работников вступают в коллективные переговоры с представителем работодателя (при заключении коллективного договора) и с представителями групп работодателей (при заключении соглашений).

Работодателя в процессе заключения коллективного договора представляет руководитель организации или другое полномочное лицо.

Таким образом, представительство сторон в коллективных трудовых отношениях отличается значительным своеобразием и не сводится к стандартной модели, когда действия представителя влекут правовые последствия толь.

Необходимо также отметить, что представитель в коллективных трудовых отношениях не является гарантом выполнения обязательств, принятых на себя представляемым. Некоммерческая организация, будь то профсоюз, союз предпринимателей или организация, основанная на некоммерческом партнерстве, не отвечает по обязательствам своих членов.

Роль названных выше представителей заключается в «организации» стороны коллективно-договорного процесса, формировании и представлении единой позиции работников на переговорах по заключению соглашения. Представители выполняют лишь те обязательства, которые возложены непосредственно на них.

Что же касается участия профсоюзов в разрешении коллективных трудовых споров, то хочется отметить, что 23 ноября 1995 года был принят Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».¹

В данном Федеральном законе установлены правовые основы и способы разрешения указанных споров, легализованы основные понятия, такие как коллективный трудовой спор, примирительная процедура, представители работников и работодателей, забастовка. О широкой сфере

¹ Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4557.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 216 из 697

действия закона свидетельствует то, что установленные им нормы распространяются на всех работников, работодателей, а также на их объединения и представителей.

В отношениях по поводу коллективных трудовых споров стороны осуществляют свои полномочия через представителей.

Представители работников – органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, или органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им (п.3 ст.2 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

Орган общественной самодеятельности может быть образован только в организации (предприятии) и представлять работников как сторону коллективного трудового спора, не выходя за рамки организации (предприятия). Профессиональные союзы в лице своих органов традиционно представляют работников как на уровне организации, так и во всех других случаях разрешения коллективных трудовых споров, выходящих за пределы организации (предприятия).

За пределами организации, на более высоких уровнях сторонами коллективного трудового спора выступают объединения работодателей, а от имени работников – соответствующие органы профсоюзов и их объединений. Если возникает коллективный трудовой спор, например, при заключении отраслевого (тарифного) соглашения, то сторонами спора выступают соответствующие отраслевые профсоюзы и объединения работодателей отрасли. Однако до настоящего времени в Российской Федерации не принят нормативный правовой акт, регулирующий порядок создания и функционирования объединений работодателей, что вызывает некоторые

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 217 из 697

трудности в применении Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Если между работниками и работодателями возникают разногласия, то они могут быть урегулированы. Правом выдвижения требований работодателю при возникших разногласиях обладают работники и их представители.

Профсоюзы и их органы, будучи представителями, выдвигают требования и принимают иные решения в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) или положением о первичной профсоюзной организации. Орган общественной самодеятельности выдвигает требования в порядке, установленном решением собрания (конференции) работников, образовавшего этот представительный орган. При выдвижении финансовых требований различными представителями работников, они вправе сформировать единый орган для участия в разрешении данного коллективного трудового спора. Поскольку Федеральный закон не определяет, каким образом формируется такой орган, порядок его образования может быть установлен на собрании (конференции) решением работников, либо самими представителями по достигнутому между ними соглашению. Сформированный орган участвует в разрешении данного коллективного спора.

Примером представительства индивидуальных интересов работников служит участие профсоюзов в разрешении индивидуальных трудовых споров.

Кодекс законов о труде Российской Федерации установил двухзвенную систему органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров – Комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд.

Распределение компетенции между КТС и судом таково, что защитой прав работника в трудовых отношениях, в первую очередь, занимаются КТС.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 218 из 697

На суд возложена задача защиты самого права на работу по трудовому договору (контракту) и рассмотрение других трудовых споров когда КТС отсутствует.

В КТС и суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры независимо от того, является ли работник членом профсоюза, штатным или нештатным, совместителем. Лицо, уже не работающее на предприятии, может обратиться за разрешение трудового спора, если он возник из прежних отношений этого работника с предприятием (в пределах установленных сроков).

Процессуальной особенностью трудовых дел, также является участие профсоюзов в защите и представительстве трудовых прав работников.

Как уже было отмечено выше, в случае нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Уполномоченные профессиональными союзами могут быть представителями в суде по делам работников. Они должны представить документы, удостоверяющие поручение на осуществление представительства по трудовому делу от соответствующей организации. Никаких дополнительных доверенностей от самого работника на выступление в суде уполномоченного профсоюзами не требуется. Необходимость в доверенности возникает лишь в том случае, когда работник доверяет своему представителю совершать такие распорядительные действия, как отказ от иска или заключение мирового соглашения.

ЗАДАЧИ

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 219 из 697

Задача 1. Профсоюзный комитет организации поставил перед работодателем вопрос о наложении дисциплинарного взыскания на начальника цеха, который систематически привлекает работников к сверхурочным работам и, несмотря на неоднократные предупреждения, не выполняет мероприятий по охране труда. Работодатель отказался выполнить требование профкома, ссылаясь на то, что начальник цеха руководствуется интересами производства, а не своими личными и не заслуживает дисциплинарного взыскания.

Какую юридическую силу имеет требование профкома о смещении или наказании начальника цеха?

Задача 2. Руководитель организации, рассмотрев вопрос о нарушении трудовой дисциплины работником, решил не применять к нему дисциплинарного взыскания, а ограничиться передачей этого вопроса на рассмотрение профсоюзного комитета. Профсоюзный комитет рассмотрел на своем заседании предложение руководителя, осудил недостойное поведение работника и постановил ограничиться обсуждением этого вопроса, однако, если в будущем подобное повториться вновь, строго накажет работника.

Оцените правомерность действий руководителя и профсоюзного комитета.

Задача 3. Профсоюзный комитет организации потребовал от работодателя увеличения всем работникам заработной платы на 100% в связи с инфляцией и повышением уровня расходов работников.

Оцените юридическую силу и правомерность требований профкома?

Задача 4. Профсоюзная организация АО «Изумруд» имела на своем балансе детскую спортивную школу. Постановлением администрации города

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 220 из 697

спортивная школа была принята на баланс администрации города. Профорганизация обратилась в арбитражный суд с заявлением о признании незаконными действий администрации города. Однако арбитражный суд в принятии заявления отказал, мотивируя это тем, что профорганизация не является юридическим лицом.

Правомерно ли определение арбитражного суда? При каком условии профорганизация обладает правами юридического лица?

Задача 5. Иванов был освобожден от работы в организации в связи с избранием его на выборную профсоюзную должность.

После окончания его полномочий он обратился к администрации организации с просьбой предоставить ему прежнюю работу любо равносенную. Администрация отказалла Иванову, мотивируя это тем, что его прежняя должность занята, а другой равносенной работы в организации нет. Иванов обратился в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. Член профсоюзного комитета в организации Петров был привлечен к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее выполнение своих обязанностей по работе. (Петров являлся членом профкома без освобождения от основной работы).

- Петров обратился в КТС с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания, мотивируя это тем, что на основании ч.1 ст.25 Закона о профсоюзах он не мог быть привлечен к дисциплинарной ответственности без согласия профкома.

Какое решение вынесет КТС?

Нормативные акты и постановления судебных органов

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 221 из 697

1. Конституция Российской Федерации М. 1993.
2. Международный пакт «О гражданских и политических правах» от 16 декабря 1966 года // Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. М.: Юридическая литература, 1990.
3. Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16 декабря 1966 года //Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. М.: Юридическая литература, 1990.
4. Конвенция МОТ 1948г. № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М.: Юридическая литература, 1990.
5. Конвенция МОТ 1949г. № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М.: Юридическая литература, 1990.
6. Конвенция МОТ 1971г. № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и представленных им возможностях» // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М.: Юридическая литература, 1990.
7. Конвенция МОТ 1976г. № 144 «О трехсторонних консультациях»// Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М.: Юридическая литература, 1990.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации.
9. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». // Ведомости федерального собрания РФ, 1996, № 3, ст.35
10. Федеральный закон «Об основах охраны труда Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 29, ст. 3702.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 222 из 697

11. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями).

12. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. (в ред. Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ)// Ведомости СНД РФ и ВС РФ, 1992, № 17, ст. 890; Собрание законодательства РФ, 1995, № 48, ст. 4558

13. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г., № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»// Собрание законодательства РФ, 1995, № 48, ст. 4557

Основная литература

1. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003

2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001

3. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001

4. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.

5. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000

6. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.

7. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 223 из 697

8. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.
9. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,
10. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
11. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002
12. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скобелкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002
13. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
14. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
15. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

1. Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период.// Правоведение 1998г. № 2.
2. Беляев В.В. Новая страница в профсоюзном движении // Библиотечка Российской газеты 1996г. выпуск № 18.
3. Кауров В.Г. Проблемы защиты интересов работника по трудовому праву России // Правоведение 1998г. № 2.
4. Коршунова Т. Профсоюзы в новых условиях хозяйствования // Хозяйство и право 1994г. № 2.
5. Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах // Труд и право 1996г. № 3.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 224 из 697

6. Крылов К.Д. Законодательная политика РФ и правовая деятельность профсоюзов // Библиотечка профсоюзного коллектива 2000г. № 2.
7. Пашков А.С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // Правоведение 1997г. № 2.
8. Прокопенко В.И. Правовые отношения комитета профсоюза с администрацией социалистического предприятия. Киев. Издательство при Киевском государственном университете издательского объединения «Высшая школа» 1997г.
9. Российское трудовое право. Учебник для вузов // Под ред. А.Д. Зайкина. М.1997.
10. Скobelkin V.I. Обеспечение трудовых прав в СССР. M.: Юридическая литература, 1987.
11. Смирнов О.В. О правовом статусе рабочих и служащих // Советское государство. 1974. № 3.
12. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Юридическая литература, 19983.
13. Снигирева И.О. Защитить от произвола частного предпринимателя // Библиотечка «Российской газеты» 1996г. выпуск № 18.

ТЕМА 6. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие коллективного договора (легальное, как института трудового права, как договора о труде, как источника трудового права, как юридического факта, порождающего коллективно-договорные отношения).

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 225 из 697

2. Сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

3. Принципы заключения коллективных договоров.

4. Стороны коллективного договора, участники переговоров (работодатель и его представители, работник и его представители). Гарантии и компенсации за время переговоров.

5. Порядок заключения коллективного договора.

6. Содержание коллективного договора. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора.

7. Контроль за соблюдением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора за невыполнение или нарушение обязательств по коллективному договору.

8. Понятие и виды соглашений. Сфера действия соглашений, их содержание, порядок и сроки разработки, заключения соглашений, контроль за выполнением и ответственность за их нарушение.

9. Социальное партнерство в сфере труда и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в Российской Федерации.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Нормативные акты и постановления судебных органов

1. Сборник документов: Международная защита прав и свобод человека. М. Юрид. лит. 1990 г. Под ред. Л.А. Могусева:

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 226 из 697

2. Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» от 1 июля 1949 г. //Российское трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. М. НОРМА. 1997. С. 473.

3. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам». 1981 г.// Конвенции и рекомендации, принятые международной конференцией труда с 1967 г. Женева, 1983 г.

4. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностей»// Конвенции и рекомендации, принятые международной конференцией труда с 1967 г. Женева, 1983 г.

5. Конвенция МОТ № 87 (1948 г.) «О свободе ассоциации и защите права на организацию». //Российское трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. М. НОРМА. 1997. С. 435.

6. Закон РФ от 11 марта 1992 г. (с изм. и доп. от 24.11.95) «О коллективных договорах и соглашениях»// Ведомости СНД и ВС РФ, 1992, № 17, ст. 890; Собрание законодательства РФ, 1995, № 48, ст. 4558.

7. Федеральный закон от 1.05.99 № 92-ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»// Собрание законодательства РФ 1999. № 18. ст. 2218.

8. Постановление СМ - Правительства РФ от 2 июля 1993 г. № 647 (с изм. и доп. от 9 января 1994 г. № 2) «Об утверждении положения о порядке подготовки и заключения Генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений»// Собрание актов Президента и Правительства РФ, 1993, № 29; 1994. № 3.

9. Постановление губернатора Приморского края от 5.06.98 № 270 «О соглашении между работодателями, профсоюзами и администрацией Приморского края о регулировании социально-трудовых отношений на 1998-

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 227 из 697

1999 годы»// Сборник нормативных актов администрации приморского края. 1998. № 6.

10. Постановление СМ-Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»// Российская газета N 33, 18 февраля 1993 г. (II раздел).

11. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2000-2001 годы// Российская газета. № 255. 31 декабря 1999 г.

Основная литература

1. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Ростов-на-Дону. Изд-во "Феникс". 1995.
2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г.
3. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Фрэнкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М. Юристъ. 1996.
4. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003
5. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001
6. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001
7. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 228 из 697

8. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000
9. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
10. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002
11. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.
12. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,
13. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
14. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002
15. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002
16. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
17. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
18. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

1. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М. Дело Лтд. 1995. с. 38-60.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 229 из 697

2. Новый коллективный договор (проект и правовое обоснование) под ред. И. О. Снигиревой. Научный центр профсоюзов. М. 1994.

3. О практике коллективных переговоров в странах рыночной экономики.// Вестник профсоюзов. 1994. N 2,3,4.

4. Орловский Ю.П. Коллективные договоры и соглашения.// Законодательство и экономика. N 10, 1992.

5. Примерная структура раздела коллективного договора предприятия по занятости работников. Приложение N 4 к методическим рекомендациям о порядке организации работы органов служб занятости по содействию занятости в условиях массового высвобождения.// Человек и труд. 1994. N 3, с. 32-33.

6. Рекомендации по структуре и содержанию коллективного договора предприятия.// Человек и труд. 1992, N 8-10.

7. Смирнов Г. Повышение роли коллективных договоров.// Человек и труд. N 5-6, 1993.

8. Хныкин Г.А. Коллективный договор и стимулирование производительного труда.// Право и экономика 1994, N 23-24, с. 106-108.

9. Хохрякова О.С., Нуртдинова А.Ф. Практика коллективно-договорного регулирования: некоторые проблемы.// Дело и право, 1994, N 2, с. 13-23.

10. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений.// Советское государство и право. 1993, N 5, с. 69-80.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 7. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 230 из 697

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Положение на рынке труда Российской Федерации.
2. Общая характеристика Закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (в редакции ФЗ закона от 10 января 2003 г.). Понятие и принципы занятости и трудоустройства.
3. Правовая организация занятости и трудоустройства: система нормативных актов, система органов, их права и обязанности, формы занятости и трудоустройства, государственная политика в сфере занятости.
4. Гарантии занятости. Дополнительные гарантии занятости для некоторых категорий граждан. Общественные работы. Квотирование рабочих мест.
5. Правовой статус безработного. Пособие по безработице.
6. Правовые основы привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

При изучении данной темы студентам необходимо определить понятие и виды гарантий права на труд в РФ, обратив особое внимание на юридические гарантии при обеспечении занятости и приеме на работу.

Право на труд является одним из основных прав человека⁷⁶, и от возможности реализации данного права зависят, как уровень жизни населения государства, так и экономическая стабильность самого государства. В юридической литературе выделяют пять видов гарантий: экономические, материальные, политические, идеологические и юридические. При рассмотрении вопроса о гарантиях права на труд, закрепленных в Конституции, обычно упоминают лишь экономические средства и условия.

⁷⁶ Всеобщая декларация прав человека. Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М. 1990. С. 18.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 231 из 697

В отличие от Конституции СССР 1977 года предусматривающей, что: "Граждане СССР имеют право на труд, - то есть на получение гарантированной работы... включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей ..." Конституция РФ не возлагает на государство обязанность обеспечить работой каждого и переносит акценты на благоприятные условия труда, говоря о том, что: "Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены..., а также право на защиту от безработицы". Указанная формулировка соответствует тем условиям, которые сложились в нашей стране в последние годы. Формулировка п.3 ст. 37 Конституции РФ не закрепляет права на труд как такового, хотя использует эти три слова в тексте. Тем не менее, нельзя говорить о том, что в Российской Федерации право на труд отсутствует вообще, хотя для значительной части населения оно остается лишь декларацией. Действующее законодательство позволяет считать, что оно существует, но не в полном объеме. Несмотря на отсутствие социалистического принципа "всеобщности труда", государство в соответствии с принципами международного права возлагает на себя обязанность обеспечить создание таких условий, которые бы способствовали наиболее полной реализации гражданами Российской Федерации свободы труда, права распоряжаться своими способностями к труду, права выбирать профессию и род деятельности, права на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве. Запрещая использование принудительного труда и дискриминацию в сфере труда, государство гарантирует защиту трудовых прав граждан, в том числе в судебном порядке.⁷⁷

С учетом мирового опыта в регулировании занятости населения,

⁷⁷ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) //Российская газета. – 2001. - № 256. – 31 декабря.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 232 из 697

международных конвенций Закон “О занятости населения в РФ”⁷⁸ определил правовые, экономические и организационные условия, а также гарантии государства в реализации права граждан на труд.

В литературе занятость как правовая и экономическая категория рассматривается в двух аспектах. В широком смысле занятость включает в себя все виды общественно-полезной деятельности граждан, приносящие, как правило, заработок (трудовой доход). В узком смысле занятость понимается как трудовая деятельность по найму или иным основаниям, приносящая регулярный доход.

Наиболее разработано экономическое понятие занятости. С этой точки зрения под занятостью традиционно понимают общественные отношения по поводу участия в общественно полезном труде на конкретном рабочем месте, непосредственного соединения трудовых ресурсов со средствами производства, рабочей силы с рабочим местом.

Российское законодательство восприняло широкую трактовку понятия занятости, указав, что под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и проносящая, как правило, трудовой доход. Незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к юридической ответственности. Не допускается принуждение к труду в любой форме, за исключением случаев, особо установленных законодательством (например, работа лиц, совершивших преступление и приговоренных судом к исправительным работам). Исходя из понятия занятости, студентам необходимо определить ее признаки.

Кроме того, следует знать перечень лиц, считающихся занятыми (ст. 2 Закона), а также порядок и условия признания граждан безработными и

⁷⁸ Закон “О занятости населения в Российской Федерации” от 19.04.1991. № 1032-1 (в ред. 10.01.2003 г. № 15-ФЗ)// СЗ РФ. 1996. № 17.Ст. 1915.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 233 из 697

порядок регистрации безработных граждан (ст. 3 Закона). Следует обратить внимание на то, что безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия, предусмотренная пунктом 2 статьи 32 настоящего Закона, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 234 из 697

Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

В экономической литературе предлагается классификация типов безработицы по различным основаниям. Прежде всего, безработицу делят на добровольную и вынужденную. Это деление, предложенное в своё время П.А. Самуэльсоном, основывается на характере отношений индивида к процессу общественного производства. В первом случае возможность трудоустройства существует, но гражданина не устраивают условия труда и его оплаты, и он добровольно отказывается от предложенной работы; во втором же случае отсутствует сама возможность трудоустройства. Это деление следует принимать во внимание, поскольку оно имеет вполне реальное значение для анализа правосубъектности безработного.

В зависимости от причины возникновения безработица может быть фрикционной (или текучей), структурной или циклической.

Фрикционная безработица имеет ряд особенностей. Во-первых, существенных мер по социальной защите данной группы безработных. Во-вторых, сокращению этого короткого промежутка времени служит развитие всех форм информации о ситуации на рынке труда, что способствует быстрейшему поиску новой работы и предотвращает необдуманный уход с прежней работы, если перспективы трудоустройства для работника сомнительны. В-третьих, одним из способов снижения фрикционной безработицы является нормальное функционирование механизма разрешения конфликта между работником и работодателем в отношении качества работы уровня её оплаты. В-четвёртых, фрикционные безработные обычно не обращаются в органы занятости. Таким образом, реагирование государства на наличие фрикционной безработицы по существу может ограничиваться

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 235 из 697

созданием системы информирования участников рынка труда о положении на этом рынке. В России зачастую за фрикционной скрывается безработица вынужденная в форме структурной или циклической.

Структурная безработица вызывается несовпадением спроса на рабочую силу и предложением труда в результате структурной перестройки экономики, приводящей к устраниению одних рабочих мест и появлению других, с совершенно иными требованиями к работнику. Разница между фрикционными и структурными безработными состоит в том, что если у первых есть навыки, которые они могут продать на рынке труда, то вторые не смогут найти работу без радикальной переквалификации.

В рамках структурной безработицы выделяют такие её виды, как конверсионная (возникающая за счёт сокращения армии и ВПК), технологическая (связанная с технико-технологическими изменениями в производстве), интеллектуальная (порождаемая перепроизводством специалистов с высшим образованием при снижении потребности в их количестве), а регионами её распространения в России являются центры ВПК, города с градообразующими предприятиями.

Под внешними формами проявления безработицы понимают скрытую и открытую, а также потенциальную и фиктивную безработицу. Открытая безработица - это реальное количество лиц, не имеющих работы, но желающих её найти. В зависимости от способа учёта она может быть официальной - по числу зарегистрированных безработных, и фактической - с учётом тех, кто по каким-либо причинам не пожелал обратиться в органы службы занятости. Скрытая безработица - это численность тех, кто формально является занятым (т.е. состоит в трудовых отношениях), но не имеет дохода, что вынуждает их также искать работу, однако при этом, не имея возможности приобрести статус безработного. Потенциальная безработица - это прогнозируемая безработица, уровень которой

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 236 из 697

определяется на основании экономических расчётов и экспертных оценок и кладётся в основу планирования мероприятий по обеспечению занятости и социальной защите безработных. Наконец, фиктивная безработица - это безработица лиц, не имеющих работы, состоящих на учёте в органах занятости, однако не с целью получить работу, а с иной целью (получить пособие по безработице, легализировать свой социальный статут, выяснить ситуацию на рынке труда, «проверить» результативность работы органов службы занятости и т.п.).

Категория длительно безработных неоднородна. Она включает:

- граждан, которые проявляют самостоятельность в общении с сотрудниками СЗ: они сами решают, какая работа им подходит, чётко представляют, чего хотят в плане трудоустройства и реально оценивают возможные перспективы;
- безработных, которые болезненно переживают потерю работы и трудности с последующим трудоустройством, а потому нуждаются в профориентационной поддержке, помощи в выборе новой для них профессии, востребованной рынком труда;
- личипенизированных граждан (алкоголики, наркоманы, бомжи и т.д.), работа с которыми очень проблематична из-за их отчуждённости, поэтому содействие в трудоустройстве должно проходить одновременно с их социальной адаптацией;
- «мнимых» безработных - тех, кого вполне устраивает такой статус, при этом они неформально подрабатывают и беспрепятственно пользуются социальными льготами (пособие по безработице; стаж, приравненный к страховому; субсидии по оплате коммунальных услуг и др.). Основная их цель - нетрудоустройство, а возможность любыми путями продлить период своего нахождения в СЗ. Усиление внимания работников СЗ к этой группе граждан позволит сократить число лиц, длительное время

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 237 из 697

находящихся на учёте, рациональнее использовать государственные средства.

Студентам необходимо уяснить, что в соответствии со ст. 3 Федерального закона «О занятости населения РФ», безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно - правовой формы и формы собственности (далее - организации) в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством Российской Федерации. При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

В случае отказа гражданину в регистрации его в качестве безработного орган занятости устно или письменно с обязательной отметкой в личном деле уведомляет его о принятом решении и причинах отказа. В этой связи нельзя не отметить, что безработному необходимо заручиться письменным отказом. В противном случае он лишается возможности отстаивать свои права в других инстанциях - в вышестоящих органах занятости, суде.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 238 из 697

Граждане вправе обжаловать решения органов службы занятости в вышестоящий орган, а также в суд, в порядке, установленном законодательством РФ.

Студентам необходимо определить понятие подходящей работы.

Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - трудовое законодательство), считается подходящей для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности);
- уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации;
- прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 239 из 697

- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;
- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;
- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработка ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.

В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработка ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству закреплено в разделе 11 Закона о занятости населения. Это

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 240 из 697

сложное право, включающее ряд более простых прав (возможностей получить определённое благо), является важнейшей гарантией права на труд.

Содержание права на содействие обеспечению занятости состоит из следующих прав граждан:

- на проведение государственной политики в области занятости;
- на трудоустройство;
- на бесплатную профессиональную подготовку, переобучение, в том числе через службу занятости с получением стипендии;
- на профессиональную деятельность за границей на основе контракта (на 2-5 лет);
- на обжалование неправомерных действий органов службы занятости, их должностных лиц, в том числе и в суд.

Организационно-правовые формы обеспечения занятости:

- бесплатная профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации как непосредственно на производстве, так и с помощью органов службы занятости;
- направление на работу подготовленных молодых специалистов и квалифицированных рабочих;
- квотирование рабочих мест для трудоустройства слабо социально защищённых (инвалидов, молодёжи, женщин-матерей, одиноких родителей и др.);
- подыскание службой занятости безработному подходящей работы и направление на неё;
- создание новых рабочих мест на действующих или вновь организуемых производствах, поощрение этого исполнительными органами власти и службой занятости различными мерами;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 241 из 697

- внутреннее трудоустройство работника администрацией на том же предприятии, организации, намечаемого к высвобождению или увольнению не по его вине;
- организация общественных работ и направление на них безработных в качестве временных работников с сохранением статуса безработного и получением пособия по безработице;
- различные специальные формы трудоустройства граждан, нуждающихся в особой помощи по устройству на работу (освобождённых из мест заключения, демобилизованных из армии и др.)

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, может быть предложено трудоустройство в другой местности по направлению органов по вопросам занятости в случае отсутствия подходящей работы по месту жительства:

- трудоустройство на условиях трудового договора, заключаемого на определённый срок - на время выполнения определённой работы (временной, сезонной или работы вахтовым методом);
- трудоустройство на условиях трудового договора на неопределённый срок по инициативе работника.

Направление безработного гражданина для трудоустройства в другой местности осуществляется, как правило, после получения от работодателя подтверждения приёма и трудоустройства гражданина (вызов или приглашение и др.), в том числе возможности предоставления жилой площади и возможности решения вопроса оплаты государственной пошлины за регистрацию по новому месту жительства (месту пребывания).

Трудоустройство - это подыскание подходящей работы, включая необходимую переквалификацию, повышение квалификации и устройство на работу. Оно может осуществляться самостоятельно гражданином или с помощью специального органа, занимающегося трудоустройством.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 242 из 697

В широком смысле трудоустройство - это любой процесс устройства - на работу: самостоятельное и с помощью службы занятости и администрации организации, обязанной предложить намеченному к высвобождению или увольнению не по его вине работнику другую имеющуюся работу и с его согласия перевести на эту работу. Трудоустройство в узком смысле - это деятельность соответствующих государственных органов по оказанию гражданину помощи в устройстве на работу. Трудоустройству в узком смысле могут помогать такие органы, как военкоматы (для мобилизованных), милиция (для вернувшихся из мест заключения), комиссии по делам несовершеннолетних (для подростков) и др.

Есть общие и специальные формы трудоустройства. К общим формам относятся самостоятельное или с помощью службы занятости трудоустройство, а также трудоустройство работодателем в порядке перевода с согласия работника, подлежащего высвобождению (увольнению) без его вины, на другую имеющуюся работу. К специальным формам трудоустройства относятся:

- организованный набор рабочей силы в отъезд; направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ и других специальных образовательных учреждений, заключивших с работодателями соответствующие договоры о подготовке для их производства квалифицированных кадров;
- направление безработного по установленной квоте приёма, обязательной для работодателя;
- трудоустройство для работы за границей по контракту.

Отказ безработного от предложенной службой занятости работы не влечёт для него неблагоприятных правовых последствий в трёх случаях:

- если новая работа связана с переменой безработным места жительства, а от на это не согласен;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 243 из 697

- если условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- если предлагаемый заработка ниже среднего заработка данного гражданина, исчисленного за последние 3 месяца по последнему месту работы (в пределах среднего заработка по субъекту федерации).

Как неготовность приступить к работе расцениваются в практике и случаи временной нетрудоспособности гражданина, необходимость временного ухода за больным, участие обучающегося в учебно-экзаменацационной сессии и т.д.

Помимо общих для граждан гарантий трудоустройства, государство установило ряд дополнительных гарантий и принимает некоторые дополнительные меры для трудоустройства безработных.

Финансирование профессионального обучения безработных граждан осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, предназначенных на реализацию государственной политики занятости, и других источников.

Финансирование профессионального обучения незанятого населения за счет средств федерального бюджета, предназначенных на реализацию государственной политики занятости, осуществляется в порядке, определяемом решениями Правительства Российской Федерации.

Финансирование профессионального обучения незанятого населения, не зарегистрированного в органах по вопросам занятости в качестве безработных, осуществляется за счет средств организаций.

Затраты на профессиональное обучение безработных граждан рассчитываются органами по вопросам занятости исходя из прогнозируемой численности граждан, нуждающихся в соответствующем обучении, средних показателей продолжительности и стоимости обучения, сложившихся на данной территории.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 244 из 697

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан осуществляется по направлению службы занятости, если:

- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;
- гражданину необходимо изменить профессию (квалификацию) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у него профессиональным навыкам;
- гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).
- Право в приоритетном порядке пройти переподготовку, приобрести новую профессию, специальность имеют:
 - безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы;
 - жёны (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;
 - безработные инвалиды;
 - выпускники общеобразовательных учреждений;
 - граждане, впервые ищащие работу, не имеющие профессии.

Студентам следует знать о гарантированной государством возможности участия безработных в оплачиваемых общественных работах, которые организуются муниципальными органами на предприятиях, в учреждениях, организациях, находящихся в их собственности, а по договорам - на других предприятиях, в учреждениях, организациях. Организуются общественные работы по предложению и при участии службы занятости.

По своему содержанию и направленности общественные работы можно отнести к двум группам. Во-первых, это трудоемкие работы, направленные

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 245 из 697

на мобилизацию излишней рабочей силы для создания и поддержания в порядке инфраструктуры сельской местности: строительство и ремонт дорог местного значения, мелких ирригационных сооружений, дешевого жилья, школ, уход за лесом, благоустройство населенных пунктов и т.д. Аналогичную работу участники общественных работ проводят и в городах.

Во-вторых, общественные работы организуются для обслуживания социальной сферы. К ним относятся уход и оказание иных услуг престарелым гражданам и инвалидам, уход за детьми, различного рода работы по обслуживанию учреждений социальной сферы - больниц, детских учреждений, интернатов для престарелых граждан и т.п.

Оплата труда на общественных работах производится за фактически выполненные работы, но не может быть ниже уровня, установленного законодательством. На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство о труде и социальном страховании, а также право на получения пособия по безработице .

Период участия в общественных работах включается в общий трудовой стаж гражданина.

Студенты должны знать, что основным видом материальной поддержки в период безработицы является пособие по безработице. Назначается оно одновременно с признанием гражданина безработным и выплачивается по общему правилу с первого дня безработицы. Лицам, уволенным в связи с сокращением штатов (численности) предприятия, организации, учреждения или его ликвидацией и признанными в установленном порядке безработными, пособие по безработице начинают выплачивать с первого дня после завершения выплаты ему сохраняемой средней заработной платы.

В зависимости от порядка определения размера пособия в РФ всех безработных можно разделить на две основные группы.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 246 из 697

Первую группу составляют безработные, уволенные по любым основаниям и имевшие в течение 12 месяцев, предшествующих началу их безработицы, оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или с соответствующим перерасчётом при работе с неполным рабочим днём (неделей), а также уволенные с военной службы и из органов внутренних дел и граждане, завершившие профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку по направлению органов службы занятости и признанные в установленном порядке безработными.

Пособие для этой группы безработных исчисляется в процентном соотношении к их средней заработной плате в последние три месяца по последнему месту работы: первые три месяца - 75% среднемесячной зарплаты, следующие 4 месяца - 60% и в дальнейшем 45%, но во всех случаях не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации, и не ниже 30 процентов величины указанного прожиточного минимума; во втором (12-месячном) периоде выплаты - в размере 30 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации. Размер пособия по безработице во всех случаях, не должен быть ниже 100 рублей.

Вторую группу составляют все остальные безработные: ищущие работу впервые, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также граждане, уволенные из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и не имевшие в этот период оплачиваемую работу 26 календарных недель. Пособие для этой группы выплачивается в размере минимальной месячной оплаты труда.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 247 из 697

В повышенном размере выплачивается пособие безработным из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

При наличии лиц, находящихся на содержании безработного, размер пособия увеличивается на половину размера минимальной оплаты труда на каждого из указанных лиц. При этом максимальный размер доплат не может превышать полутора кратной величины установленного законом минимального размера оплаты труда. В случае если оба родителя являются безработными, увеличение размера пособия на лиц, находящихся на их содержании, производится каждому из родителей.

Период выплаты пособия не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев. Для лиц, имеющих стаж работы, дающей право на пенсию по старости (включая пенсию на льготных условиях), срок выплаты пособия увеличивается на две календарные недели за каждый год, превышающий требуемый стаж.

Причём, одновременно в такой же пропорции должен увеличиваться и период, в течение которого увеличивается срок получения пособия, но в любом случае период выплаты пособия не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

В соответствии со ст. 32 Закона «О занятости населения в РФ», гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, предусмотренной статьями 27 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 248 из 697

работы, превышающий страховой стаж указанной продолжительности. При этом в страховой стаж включаются периоды работы и иной деятельности и засчитываются иные периоды, установленные в статьях 10 и 11 указанного Федерального закона.

Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Согласно ст. 30 Закона «О занятости населения в РФ», пособие по безработице выплачивается гражданам, уволенным из организаций по любым } основаниям, и устанавливается в процентном отношении к среднему заработка, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полней рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполней рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полней рабочей неделей).

Пособие по безработице во всех иных случаях, в том числе гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным из организаций по собственному желанию; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также гражданам, направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, устанавливается в процентном отношении к

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 249 из 697

величине прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях, пособие по безработице, установленное в размере 100 рублей, увеличивается на размер районного коэффициента.

Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие в соответствии с законодательством Российской Федерации о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

Все виды удержаний с пособий по безработице производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве.

Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших); стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенных из организаций по собственному желанию; уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенных из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевших в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также для граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, каждый период выплаты пособия по безработице не

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 250 из 697

может превышать шесть месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом общий период выплаты пособия по безработице для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления могут устанавливать более продолжительные сроки выплаты пособий по безработице или предусматривать условия продления их выплаты в рамках утвержденных целевых программ за счет средств соответствующих бюджетов. Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

- признания гражданина занятым по основаниям, предусмотренным в статье 2 Закона;
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда безработного в другую местность;
- попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 251 из 697

- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения пенсии;
- отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
- смерти безработного. При этом выплата суммы пособия по безработице, причитающейся безработному и недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ.
- Увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;
- нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 252 из 697

пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;

- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- отпуска по беременности и родам;
- выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;
- призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25 процентов на срок до одного месяца в случаях:

- неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;
- отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу).

Снятие безработных граждан с регистрационного учёта осуществляется органами по вопросам занятости в случаях:

- признания в соответствии с законодательством РФ о занятости населения гражданина занятым;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 253 из 697

- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов по вопросам занятости с выплатой стипендии;
- неявки без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы по вопросам занятости для предложения им подходящей работы, а также неявки в срок, установленный органами по вопросам занятости для регистрации в качестве безработных;
- длительной (более месяца) неявки в органы по вопросам занятости без уважительных причин;
- переезда в другую местность;
- установления злоупотреблений со стороны граждан (скрытие заработка (дохода), предоставление документов, содержащих заведомо ложные сведения, а также предоставление других недостоверных данных для признания безработными и т.п.);
- осуждения к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения в соответствии с пенсионным законодательством пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет.

ЗАДАЧИ

Задача 1. Иванов, работавший слесарем на Инструментальном заводе, 27 марта был уволен по п.2 ст.81 ТК РФ. 5 апреля он представил в службу занятости паспорт, справку о среднем заработке с прежнего места работы, трудовую книжку и заявление с просьбой о признании его безработным. В течение недели ему была предложена работа слесаря на Дальзаводе и заводе "Металлист", но Иванов отказался, ссылаясь на то, что по прежнему месту

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 254 из 697

работы заработка был выше. Иванову было рассчитано и назначено пособие по безработице. Спустя две недели Иванов представил новую справку о среднем заработке, в которой была указана большая сумма заработка, пояснив, что первоначальная справка была составлена неверно по вине работодателя и потребовал увеличить пособие по безработице.

Какие документы необходимо представить в центр занятости для регистрации безработным?

Какая работа считается подходящей?

Будет ли зарегистрирован Иванов безработным?

Должен ли быть осуществлен Иванову перерасчет пособия?

Будет ли гражданин зарегистрирован в качестве безработного, если после предъявления в службу занятости всех необходимых документов он заболел, и болезнь продолжалась длительное время?

Задача 2. Маслов, уволенный 15 апреля по п.1 ст.81 ТК РФ, 16 апреля предъявил в службу занятости документы для регистрации безработным. Поскольку служба занятости не смогла оказать Маслову содействие в подборе подходящей работы, то ему было предложено участвовать в общественных работах. Маслов отказался.

С 26 апреля Маслов был признан безработным, и ему было назначено пособие по безработице с 16 июля.

Маслов представил справку о том, что на его иждивении находятся жена и пятилетний сын и потребовал увеличить размер пособия на 20%, начиная с 16 апреля. По прежнему месту работы средний заработок Маслова составлял 3 тыс. руб.

Каков порядок признания безработным?

Определите размер пособия по безработице Маслову.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 255 из 697

Учитывается ли выходное пособие при определении даты начала выплаты пособия по безработице?

Кто признается иждивенцем безработного?

Подлежат ли удовлетворению требования Маслова об увеличении размера пособия по безработицы?

Каков порядок выплаты пособия по безработице?

Задача 3. Макарову, уволенному по п. 3 ст. 77 ТК РФ, службой занятости было выдано направление для трудоустройства на вакантную должность диспетчера торгового порта. Однако Макарову было отказано в приеме на работу, и на должность диспетчера был принят Николаев, имеющий более длительный стаж работы диспетчером, но не имеющий направления на работу из службы занятости. Макаров был признан безработным, и ему выплачивалось пособие по безработице. Спустя 2 месяца Макаров по предложению службы занятости устроился временно на 3 месяца на общественные работы. Поскольку в период выполнения общественных работ средний заработок Макарова был выше назначенного пособия по безработице, то ему на 3 месяца приостановили выплату пособия по безработице.

Является ли направление на трудоустройство, выданное службой занятости, обязательным для работодателя?

Что понимается под общественными работами, каков порядок направления граждан на общественные работы?

Выплачивается ли пособие по безработице в период выполнения общественных работ?

В каких случаях может быть приостановлена выплата пособия по безработице?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 256 из 697

Задача 4. Комаров был зарегистрирован в городской службе занятости 21 ноября 2000 г. в качестве безработного, а 25 апреля 2001 г. выяснилось, что он в администрации зарегистрирован как предприниматель.

Комаров объяснил, что временно не занимается предпринимательством и не имеет дохода, о чем есть его заявление в налоговой инспекции.

Комарову было предложено вернуть сумму выплаченного ему пособия по безработице.

Комаров отказался, ссылаясь на то, что он безработный.

Является ли Комаров занятым?

Каковы действия службы занятости в данной ситуации?

Что значит «получение пособия по безработице обманным путем»?

Какой орган осуществляет контроль за назначением и выплатой пособия по безработице?

Задача 5. Безработный Резников, обучающийся заочно в ВУЗе и получавший пособие по безработице в течение 4 месяцев, выехал из постоянного места жительства в другой город на сессию. Вернувшись домой, он узнал, что за период его отсутствия выплата пособия по безработице не производится.

Будет ли возобновлена Резникову выплата пособия по безработице и, если да, то в каком размере?

Какова продолжительность выплаты пособия по безработице?

Задача 6. Решением суда Карпенко была восстановлена на работе с оплатой времени вынужденного прогула. После незаконного увольнения и до восстановления на работе Карпенко, зарегистрированная в службе занятости в качестве безработной, получала пособие по безработице.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 257 из 697

Должна ли она вернуть пособие по безработице?

Если да, то кто должен возместить службе занятости расходы по выплате пособия – гражданин или организация?

Засчитывается ли в общий трудовой стаж период нахождения на учете в качестве безработного?

Вносятся ли в трудовую книжку записи о периодах, засчитываемых в соответствии с Законом о занятости в общий трудовой стаж?

Задача 7. 53-летней Мусиной, уволенной в связи с истечением срока трудового договора и обратившейся в службу занятости, предложили досрочно перейти на пенсию по старости, т. к. она имеет 30 лет трудового стажа, а подходящей работы ей предложить не могут.

Мусина отказалась от предложения и попросила зарегистрировать ее в качестве безработной и выплачивать пособие по безработице.

Подлежит ли удовлетворению просьба Мусиной?

Каков порядок досрочного выхода на пенсию?

Задача 8. Инвалид 3 группы по общему заболеванию Антонов службой занятости был направлен на трудоустройство в АО «Техника» на должность кладовщика для работы на складе. В отделе кадров от него потребовали: паспорт, трудовую книжку, документ об образовании и трудовую рекомендацию, выдаваемую Государственной службой медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК). Так как трудовой рекомендации МСЭК у Анисимова не было, то ему было отказано в приеме на работу.

Какие документы при поступлении на работу должен был представить Антонов?

Для каких категорий граждан устанавливаются квоты при приеме на работу?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 258 из 697

Вправе ли отказать работодатель инвалиду в трудоустройстве на квотируемое место?

Несут ли работодатели ответственность за невыполнение квот?

Могут ли работодатели рассчитывать на компенсацию затрат со стороны органов службы занятости на оплату труда при трудоустройстве каких-либо категорий граждан?

В каком порядке осуществляется увольнение работников, принятых на квотируемые рабочие места?

Задача 9. Носкова, уволенная по п.п. а п. 3 ст. 81 ТК РФ 10 января 2000 г., и, зарегистрированная безработной 22 января 2000 г., заболела и с 1 марта по 15 апреля 2000 г. находилась на листке нетрудоспособности. 17 апреля заболел ее пятилетний сын и до 25 апреля она вновь находилась на листе нетрудоспособности.

26 апреля Носкова оба листка нетрудоспособности представила в службу занятости и попросила их оплатить.

Ей было оплачено только за 30 дней временной нетрудоспособности.

Права ли служба занятости?

Как оплачивается временная нетрудоспособность безработным?

Оплачивается ли безработной женщине больничный листок по уходу за ребенком?

Как оплачивается безработным женщинам отпуск по беременности и родам?

Куда может обратиться безработный за разрешением спора?

Задача 10. Киселев, приехав из другого города, обратился в орган службы занятости г. Владивостока с заявлением о признании его

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 259 из 697

безработным. В принятии заявления ему было отказано, так как в паспорте отсутствовала отметка о регистрации в г. Владивостоке.

Правомерен ли такой отказ?

Какие документы необходимы для регистрации безработных граждан в РФ?

Задача 11. После окончания одного из российских вузов, гражданин Китая обратился в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. В принятии заявления было отказано, на основании того, что он не является гражданином РФ.

Правомерен ли такой отказ?

Возможно ли обоснование решения?

Задача 12. Березина обратилась в суд с заявлением о признании необоснованным отказа в приеме на работу. В обосновании своих требований она указала, что была зарегистрирована в органах службы занятости в качестве безработной, где ей была предложена работа в качестве офис-менеджера в одной из частных компаний. Руководитель компании в приеме на работу отказал, сославшись на то, что у них уже есть кандидатура на эту должность. Березина с отказом не согласилась, считая, что направление, выданное органами службы занятости, дает ей преимущественное право при поступлении на работу.

Решите дело.

Задача 13. Кузьмина, в течение 2-х лет работавшая без оформления трудового договора на частном предприятии, обратилась в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы, для получения в последующем пособия по безработице.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 260 из 697

Правомерны ли подобные действия?

Предусмотрена ли юридическая ответственность за предоставление недостоверных данных для признания безработным?

Задача 14. Рябин, работая в автотранспортном предприятии, стоял в очереди на получение жилья. После увольнения, в связи с сокращением численности работников решением администрации предприятия его исключили из списка очередников на получение жилья.

Есть ли основания для обжалования действий администрации?

Решите дело.

Задача 15. Ивневу, явившемуся на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения, выплата пособия органами службы занятости была приостановлена на 3 месяца. Ивнев с таким решением не согласился, т.к. пьяным себя не считал. В свое оправдание он заявил, что в день перерегистрации не пил, а накануне отмечал свой день рождения.

Обосновано ли решение органов службы занятости? Каков порядок прекращения приостановки выплаты пособия по безработице и снижения его размера?

Нормативные акты и постановления судебных органов

1. Конституция РФ,- 1993 г./// Российская газета. 25 декабря 1993 г.
2. Гражданский Кодекс РФ// Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. №32. Ст.3301.
3. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 г./// Российская газета, № 256, 31 дек.2001г.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 261 из 697

4. Уголовно-исполнительный кодекс РСФСР.- от 18 декабря 1996 г., в ред. от 19.06.2001 № 85-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 2. Ст.198

5. Федеральный Закон «О занятости населения в РФ», принятый 19 апреля 1991 г., в ред. ФЗ от 10.01.2003 №8-ФЗ //Собрание законодательства Российской Федерации. 1999. № 18. Ст.2211.

6. Федеральный Закон «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24 ноября 1995 г.№181-ФЗ с изм. и доп. от 23.10.2003 Г// Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 48. Ст.4563.

7. Федеральный Закон «О трудовых пенсиях в РФ» от 17 декабря 2001 г.№173-ФЗ в ред.от 29.11.2003 г. №154-ФЗ // Собрание Законодательства РФ. 2001. №52 (1ч). Ст.4920.

8. Конвенция МОТ №122 «О политике в области занятости»//Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М. НОРМА-ИНФРА. 1998.

9. Рекомендация МОТ №176 «О содействии занятости и защите от безработицы»// Международные акты о правах человека. Сборник документов. - М. НОРМА-ИНФРА. 1998.

10. Постановление Министерства труда РФ от 12 мая 2003 г. №24 «Об утверждении перечня территорий, отнесённых к территориям с напряжённой ситуацией на рынке труда в 2003 г.»// Бюллетень Минтруда РФ, №5 , 2003 г.

11. Постановление Правительства РФ от 30 октября 2002 г. №782 «Об утверждении квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности»// Собрание Законодательства Российской Федерации. - 2002.- № 44.- Ст. 4394.

12. Постановление Правительства РФ от 22.04.97.№458 в ред. от 05.11.99 «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»// Собрание Законодательства Российской Федерации. 1997. - № 17. - Ст.2009.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 262 из 697

13. Постановление Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. «О программе социальных реформ в РФ на период 1996-2000 г»// Собрание Законодательства Российской Федерации.- 1997.- №10.-Ст.1173.

14. Постановление Минтруда РФ №17, Минобразования РФ №1 от 13.01.2000 «Об утверждении положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения», утверждённое постановлением Минтруда и социального развития РФ и Минобразования РФ от 13 января 2000 г. №3/1У/РГ №57, 22.03.2001г// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2000 - № 11.

15. Постановление Минтруда РФ «О порядке оказания гражданам содействия в трудоустройстве в другой местности» от 21.07.1997 г.№41// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1998. - № 5.

16. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14.06.2001 № 48 “Об утверждении порядка работы территориальных органов Министерства труда и социального развития РФ по вопросам занятости населения по оформлению гражданам, признанным в установленном порядке безработными, пенсии по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, досрочно”// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2001. - № 33.

17. Положение «О Департаменте федеральной государственной службы занятости населения по субъекту РФ», утв. Минтруда РФ от 30 ноября 2000 г. № 274.// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. - № 51.

18. Приказ Минтруда РФ от 25.03. 2002 №57, Минфина РФ от 25.03.2002 № 2 III в ред. от 14.02.2003 г. «Об утверждении положения о финансировании мероприятий по содействию занятости населения и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 263 из 697

социальной поддержки безработных граждан за счёт средств федерального бюджета»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2002. - № 17.

19. Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 годы.- Распоряжение Правительства РФ от 6 мая 2003 г. №568-р// Собрание Законодательства Российской Федерации. – 2003.- №20. - Ст.1920.

20. Закон Приморского края «О краевой целевой Программе содействия занятости населения Приморского края на период 2004-2006 годов, принятая 26 ноября 2003 года Законодательным собранием Приморского края// Ведомости Законодательного собрания Приморского края. 2003. № 43.

21. Стратегия социально-экономического развития Приморского края до 2010 г. и план действий на 2004-2005 гг.

Основная литература

1.Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. Учебник.- М.: Издательская группа ИНФРА М НОРМА, 1997.

2. Конституционное право. Учебник. Отв. Ред. А.Е. Козлов.- М.: Издательство БЕК, 1996.

3. Курс российского трудового права. Т.2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы)/Под ред.С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б.Хохлова.- М.:Юристъ, 2001.

4.Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций.- М.: ТК Велби, Проспект,-2003.

5.Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов.- М.: Издательская группа НОРМА ИНФРА М, 1999.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 264 из 697

Дополнительная литература

1. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям.- М.: Ин-т социологии РАН, 1997.
2. Биккинин Т. Проблемы обеспечения эффективной занятости населения // Экономика и управление.- 2002.- № 4.
3. Бреев Б.Д. Становление рыночных отношений и занятость населения // Общество и экономика.- 1995.- № 7-8.
4. Ведерникова Н. Гендлер Г. Информационная асимметрия на российском рынке труда// Человек и труд.- 2001.- № 2.
5. Гребенщикова Э. Российский Дальний Восток: новые шансы для развития и интеграции // Человек и труд.- 2003.- № 7.
6. Джинджолия А., Михнева С. К вопросу о содержании и природе внутреннего рынка труда // Человек и труд . - 2002.- № 9.
7. Дьяченко В.Н., Бурлаев Е.А., Пермякова И.К. Демографическое развитие и трудообеспечение хозяйственной деятельности на Дальнем Востоке // Вопросы статистики.- 2003.- № 4.
8. Кашепов А., Утинова С. Факторы, детерминирующие занятость россиян // Человек и труд.- 2003.- № 1.
9. Котляр А.Э., Кирпа И.Н. и др. Занятость населения: изучение и регулирование. М., 1983.
10. Клечковская Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в РФ: учеб.пособие / Клечковская Л.Г.- Владивосток: Изд-во Дальневост. Ун-та,- 1997.
11. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости //Человек и труд.-2003.- №1.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 265 из 697

12. Куликов Г.В. Японский менеджмент и теория международной конкурентоспособности /Ответ.ред.И.О. Фаризов.- М.: ОАО «НПО «Издательство «Экономика», - 2000.

13. Кучма М.И. Правовое регулирование занятости в странах СНГ // Человек и труд.- 1994.- № 19.

14. Любимов Л.Л., Раннева Н.А. Основы экономических знаний.- М., 1997.

15.Макконнел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы, политика. В 2-х томах.- М.: Республика, 1992.

16. Методические подходы, социально-экономические оценки структуры и тенденций. Прогноз народонаселения Приморья до 2015 года: Научный доклад / Владивосток: Изд-во Дальневост. Ун-та, 2000.

17. Отчет о состоянии рынка труда в Приморском крае за 2003 г. / Департамент Федеральной государственной службы занятости населения по Приморскому краю.- Владивосток.-2004.

18. Политика занятости: стратегические задачи.- // Человек и труд.- 2001.-№ 4.

19. Программа содействия занятости населения в Приморском крае на 2004-2006 годы.- Департамент ФГСЗН по Приморскому краю.- Владивосток.- 2004.

20. Прогноз кадрового потенциала Приморского края (совместный доклад) / Под ред. проф. Ю.Н Казакова.- Владивосток: Изд-во ДВГАЭУ, 2000.

21. Прокопов Ф. Главная альтернатива безработице. Государственная и корпоративная политика занятости / М.: Моск. Центр Карнеги, 1998.

22. Приморье в Дальневосточном Федеральном округе. Статистический бюллетень // Владивосток: Изд-во Приморского краевого комитета государственной статистики.- 2004.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 266 из 697

23. Пузыревский С.А. Правовое регулирование государственной политики в области занятости населения в РФ// Автореф.дис.канд.юр.наук М. 2001.

24. Реформу службы занятости оценивают профессионалы // Человек и труд.- 2002.- № 5.

25. Российский статистический ежегодник: стат.сб. / Госкомстат России.- М., 2001.

26. Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку.- СПб.: СПБУЭФ, 1993.

27. Скрыпник Н. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону // Человек и труд.- 1996.- № 4.

28. Смирнов С. Финансирование политики занятости на основе страховых принципов: задачи на будущее // Человек и труд.-2001.- № 4.

29. Теличева Е. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества/ Автореферат. дис.к.э.н.- Хабаровск.- 2003.

30. Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснина Л.К. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости // Социс.- 2003.- № 7.

31. Фофынова Н. Факторы преодоления структурной безработицы // Человек и труд.-2003.- № 10.

Тема 8. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Гарантии при приеме на работу.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 267 из 697

2. Порядок оформления трудовых отношений. Трудовая книжка работника.
3. Понятие трудового договора. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
4. Принципы заключения и функции трудового договора.
5. Виды трудовых договоров. Случаи заключения срочного трудового договора.
6. Стороны трудового договора.
7. Содержание и форма трудового договора.
8. Испытание при приеме на работу.
9. Изменение условий трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличие перемещения от переводов. Изменение существенных условий труда его правовые последствия. Командировки. Отстранение от работы.
- 10.Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Разграничение понятий: «расторжение», «прекращение», «увольнение».
- 11.Расторжение трудового договора по соглашению сторон (п.п.1 и ст. 77 ТК РФ, ст. 78 ТК РФ).
- 12.Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК РФ).
- 13.Расторжение трудового договора по инициативе работника (п.3 ст.77, ст. 80 ТК РФ).
- 14.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).
- 15.Особенности расторжения трудового договора с определенными категориями работников (совместители, временные и сезонные работники, учащиеся, государственные служащие, работники религиозных организаций,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 268 из 697

работники, работающие у работодателей – физических лиц, руководителями организаций и др.)

16. Общие и специальные гарантии для работников при увольнении по инициативе администрации.

17. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие.

18. Правовые последствия незаконного (с нарушением установленного порядка) увольнения и перевода на другую работу (восстановление на работе, оплата времени вынужденного прогула, возмещение морального вреда, ответственность должностных лиц). Изменение судом формулировки причины увольнения.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Трудовой договор является основным, центральным институтом отрасли трудового права. Значение его многогранно. Во-первых, он выступает в качестве основной формы реализации права на труд, а во-вторых, является той платформой, на которой базируется вся система трудовых правоотношений. Легальное определение трудового договора как соглашения сторон дано в ст. 56 ТК РФ. Трудовой договор как институт трудового права представляет собой совокупность норм, регулирующих порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора.

В трудовом законодательстве применительно к трудовому договору используются три термина: “прекращение”, “расторжение”, “увольнение”. В литературе по-разному объясняется такое расхождение в терминологии. На наш взгляд, термин “прекращение” применим к трудовому правоотношению; применительно к трудовому договору следует использовать термин “расторжение”. Увольнение же работника - это следствие расторжения

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 269 из 697

трудового договора и предполагает действия работодателя по оформлению расторжения трудового договора (издание приказа, заполнение и выдача трудовой книжки, производство расчета по заработной плате и др.).

Целесообразность специального изучения института трудовой договор вызвана тем, что большинство рассматриваемых в суде трудовых споров, возникающих между работниками и работодателями - это споры в связи с расторжением трудового договора. При этом более половины исков о восстановлении на работе удовлетворяются. Это говорит о том, что на практике зачастую неправильно применяются нормы трудового законодательства о расторжении трудового договора, а также, в частности, о несовершенстве этих норм.

Нормы, регулирующие основания и порядок расторжения трудового договора, составляют субинститут трудового договора. Исходя из принципа свободы трудового договора, субинститут его расторжения сконструирован ныне так, что работник вправе в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному волеизъявлению, а работодатель может по собственной инициативе расторгнуть трудовой договор лишь в случаях, прямо закрепленных в действующем законодательстве.

Студентам необходимо внимательно изучить Постановление Пленума Верховного Суда № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

ЗАДАЧИ

Заключение трудового договора

Задача 1. Автослесарь Иванов работает в организации с 1995 года без заключения письменного трудового договора. В связи с вступлением в действие с 1 февраля 2002 г. Трудового кодекса работодатель предложил

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 270 из 697

Иванову оформить трудовые отношения в форме письменного трудового договора (ст.67 ТК РФ). Иванов от заключения такого договора отказался.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Каковы возможные действия работодателя?

Задача 2. Слесарь-наладчик Ивнев работал в организации по так называемому «Трудовому соглашению». При этом он выходил на работу согласно графику сменности, ему ежемесячно выплачивалась заработка плата, предоставлялись выходные дни. Однако в штатное расписание он включен не был. По истечению 6 месяцев работы Ивнев попросил предоставить ему отпуск, в чем ему было отказано. При этом работодатель мотивировал отказ тем, что Ивнев работал по гражданско-правовому договору, следовательно, права на отпуск не имеет. Ивнев обратился в органы по разрешению трудовых споров.

Каким должно быть решение этих органов?

Задача 3. Учащийся школы в возрасте 14 лет был принят на работу в организацию с согласия родителей разносчиком корреспонденции для работы в свободное от учебы время. При проверке соблюдения трудового законодательства в организации правовой инспектор труда вынес предписание о прекращение трудового договора с учащимся в связи с нарушением правил заключения трудового договора, либо немедленно устраниТЬ нарушения.

Какое нарушение было допущено в данном случае?

По какому основанию могут быть прекращены трудовые отношения?

Задача 4. По договоренности с начальником цеха Хоменко был допущен к работе плотником. Заявление о приеме на работу было передано в

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 271 из 697

отдел кадров начальником цеха. Через 3 дня Хоменко известили, что ему отказано в приеме на работу руководителем организации в связи с перерасходом фонда заработной платы. Дайте анализ ситуации.

Задача 5. В акционерном обществе все работники были приняты на работу на неопределенный срок. В феврале 2002 года трудовые договоры с ними были переоформлены на срочные договоры сроком на 1 год. В феврале 2003 года ряд работников были уволены в связи с истечением срока договора.

Дайте оценку ситуации.

В каких случаях допускается заключение срочного трудового договора?

Задача 6. Савельев был принят на работу каменщиком 4 разряда с испытательным сроком 1 месяц. По истечению месяца по предложению работодателя и с согласия Савельева испытательный срок был продлен еще на 1 месяц, по истечении 3 недель после продления срока Савельев был уволен как не выдержавший испытание.

Дайте правовую оценку ситуации.

Возможно ли продление ранее обусловленного испытательного срока в рамках 3-х месячного срока?

Задача 7. Свиридов на общем собрании акционеров был избран Генеральным директором ОАО.

Кем должен быть подписан трудовой договор со Свиридовым?

Задача 8. При заключении трудового договора о работе по совместительству со слесарем Юдиным работодатель потребовал от Юдина

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 272 из 697

предоставлении копии трудовой книжки и справку о разрешении работу по совместительству с основного места работы.

Законы ли эти требования?

Задача 9. Нагорнов был в письменной форме приглашен в порядке перевода в ОАО «Изумруд» в качестве прибориста. Нагорнов был уволен с прежнего места работы 20 июня 2002 года. 30 июля 2002 года он прибыл в ОАО «Изумруд» для заключения трудового договора, мотивируя длительное неприбытие временной нетрудоспособностью в связи с болезнью с 1 июля по 15 июля 2002 года. Администрация ОАО «Изумруд» основываясь на статье 64 ТК РФ отказала Нагорнову в заключении трудового договора. Нагорнов обратился в суд.

Какое решение вынесет суд?

Изменение трудового договора

Задача 1. Инженер Смолин приказом работодателя был переведен (перемещен) из производственного отдела организации в отдел подготовки производства. При этом трудовая функция не изменилась, не изменились также и размер заработной платы, продолжительность отпуска, режим рабочего времени и др. Смолин не согласился с приказом работодателя и обратился в комиссию по трудовым спорам. При этом он мотивировал свой отказ тем, что в трудовом договоре было согласно ст. 57 ТК РФ обусловлено место работы с указанием структурного подразделения. Согласно этой же статьи ТК РФ это условие трудового договора является существенным, и согласно ч.1 ст.72 ТК РФ на такое изменение места работы требуется письменное согласие работника. Представитель работодателя, обосновывая в КТС правомерность перемещения Смолина в другой отдел, сослался на ч.3

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 273 из 697

ст.72 ТК РФ, согласно которой перемещение в другое структурное подразделение без изменения трудовой функции и других существенных условий трудового договора согласия работника не требует.

Как следует разрешить данный спор?

Задача 2. Васильева работала продавцом в ООО «Агат», расположенного в г. Владивостоке. Рабочим местом Васильевой был торговый киоск на станции Санаторная. Проживала она также в районе этой станции. Приказом работодателя Васильева была переведена на работу в торговый киоск в г. Артем, при этом заработка плата, режим работы и прочие не менялись. Васильева отказалась от такого перемещения, полагая что такое изменение условий трудового договора является существенным, а следовательно имеет место перевод, требующий ее согласия.

Дайте оценку ситуации.

Чем отличается перевод от перемещения?

Задача 3. В организации был издан приказ о введении повременной оплаты труда вместо ранее применяемой сдельной для работников токарного цеха. Работники были предупреждены в письменной форме об изменении существенных условий трудового договора за 1 месяц до даты такого изменения. Работники обратились к адвокату за разъяснениями о правомерности таких изменений.

Дайте правовую оценку ситуации.

В каких случаях допускается изменение существенных условий трудового договора?

Какие правовые последствия несоблюдения работодателем ч.2 ст.73 ТК РФ?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 274 из 697

Задача 4. В организации производятся изменения существенных условий труда. В целях предотвращения массового увольнения работников по п.7 ст.77 работодатель ввел в организацию режим неполного рабочего времени в соответствии с ч.5 ст.73 ТК РФ, но при этом не было учтено мнение выборного профсоюзного органа.

Ряд работников не согласились работать в режиме неполного рабочего времени и были уволены по п.2 ст.81 ТК РФ (сокращение штата).

Дайте правовой анализ ситуации.

Какой порядок получения мнения выборного профсоюзного органа?

Какие правовые последствия не учета мнения профоргана?

Почему на ваш взгляд увольнение работников в приведенном случае производится по п.2 ст.81 ТК РФ, а не по п.7 ст.77 ТК РФ?

Задача 5. По производственной необходимости рабочего Зайцева перевели на другой участок так же организация без изменения трудовой функции. При этом заработка плата его уменьшилась. В приказе о переводе не был указан срок перевода.

Законы ли действия работодателя?

Задача 6. Водитель автомобиля был лишен водительских прав за нарушение правил дорожного движения сроком на 1 год. Работодатель в связи с этим издал приказ о переводе водителя автомобиля автослесарем. Водитель автомобиля от такого перевода отказался, но ежедневно выходил на работу, но к работе автослесарем не приступал.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 7. В штатном расписании организации значились 0,5 ставки инженера отдела комплектации. На эту должность был принят Силин. В

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 275 из 697

далнейшем в штатное расписание были внесены изменения и вместо 0,5 ставки инженера, была введена полная ставка. Силин отказался работать на условиях полного рабочего дня.

Как следует поступить работодателю?

Имеет ли здесь место перевод на другую работу?

Задача 8. В связи с простоем бригада наладчиков станков была переведена в качестве слесарей по ремонту оборудования. По истечению месяца со дня перевода наладчики потребовали возвращения их на прежнюю работу. Однако ситуацияостояла и работодатель не выполнил требования рабочих. Рабочие прекратили работу вообще.

Какие возможные действия работодателя в данном случае?

Задача 9. Чагаев работал в ЖЭУ слесарем-сантехником. В связи с уходом в отпуск мастера участка Чагаев был переведен в соответствии со статьей 74 ТК РФ на должность мастера участка. В связи с тем, что мастер участка во время отпуска уволился из ЖЭУ, Чагаев работал в должности мастера более 2-х месяцев, а затем потребовал возвращения на работу слесарем-сантехником. Работодатель отказался это сделать, полагая, что Чагаев работает мастером на постоянной основе.

Законы ли действия работодателя?

Прекращение трудового договора

Задача 1. Иванов, работник базы отдыха железной дороги, не согласился продолжать трудовые отношения. Свой отказ он мотивировал тем, что база отдыха была передана органу местного самоуправления, в связи, с чем он лишается льгот, предусмотренных железнодорожникам.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 276 из 697

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 2. Токарь Симонов подал заявление об увольнении по собственному желанию 20 сентября, в котором он просил уволить его 22 сентября. Работодатель на основании п.3 ст. 77 ТК РФ издал распоряжение об увольнении Симонова 4 октября. Однако Симонов 4 октября отказался получить трудовую книжку и продолжал работать, мотивируя это тем, что он не просил уволить его 4 октября.

Дайте анализ ситуации.

Задача 3. Инженер Галкин был уволен по сокращению штата (п.2 ст.81 ТК РФ). При рассмотрении иска Галкина в суде было установлено, что из двух кандидатов на увольнение предпочтение было отдано технику отдела Самойловой, которая имеет более длительный стаж работы в организации и имеет 3-х несовершеннолетних детей.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. Военнослужащая Ковалева была уволена со службы в связи с проведением организационных мероприятий по сокращению штатов. Ковалева имела на содержании 2-х иждивенцев. Ковалева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Применяется ли ст.179 ТК РФ к военнослужащей? (см. Бюллетень Верховного Суда РФ, 2000 г. №9.)

Задача 5. Иванов был уволен по сокращению штата без соблюдения 2-х месячного срока предупреждения. Письменного согласия на такое увольнение он не давал. Иванов обратился в суд с иском о выплате

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 277 из 697

дополнительной компенсации в размере 2-х месячного среднего заработка (ст.180 ТК РФ).

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. В организации функционирует 3 профорганизации. Работник организации состоит членом всех 3-х профорганизаций.

Должна ли администрация учитывать мнение всех профорганизаций при увольнении работника по сокращению штата?

Задача 7. В организации более 4 месяцев не выплачивается заработная плата. Такелажник Вовна не выходил на работу в течение 3-х дней, за что и был уволен п.б «А» за прогул. В суде он пояснил, что он вынужден, был работать в порту, чтобы получить деньги на содержание семьи.

Дайте оценку ситуации.

Задача 8. Начальник ремонтно-строительного участка совершил хищение в организации. 1 мешка цемента. В совершенном хищении он сознался, о чем представил письменное объяснение. Хищение совершено 10 марта. Работодатель обратился в органы МВД с просьбой привлечь его к уголовной ответственности. 30 мая орган дознания отказал в возбуждении уголовного дела ввиду мало значительности проступка. 31 мая начальник строительного участка был уволен по п.б «г» ст.81 ТК РФ за хищения. Истец обратился в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 9. Нечаева работала менеджером в организации, которая занималась посредничеством в сдаче квартир в аренду. Было установлено,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 278 из 697

что Нечаева передавала часть базы данных в конкурирующую фирму, за что и была уволена по п.7 ст.81 ТК РФ.

Оцените правильность увольнения?

Задача 10. Работодатель уволил руководителя организации за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой ущерб имуществу организации по п.9 ст.81 ТК РФ.

Какой орган уполномочен дать оценку обоснованности решения руководителя организации?

Задача 11. Максимов, работая слесарем автобазы, допускал неоднократные нарушения трудовой дисциплины. Так, за опоздание на 30 минут без уважительных причин на работу 15 апреля 2004 года ему было сделано устное замечание начальника цеха. За прогул без уважительных причин 10 мая 2004 года приказом от 17 мая 2004 года ему был объявлен выговор. 14 мая 2004 года он недостойно вел себя во время работы, за что 22 июня 2004 года вновь получил выговор. 9 июля 2004 года Максимов без уважительных причин покинул рабочее место на 3 часа раньше окончания рабочего дня, за что к нему было применено дисциплинарное взыскание в виде строгого выговора. Однако, несмотря на меры дисциплинарного воздействия, 11 ноября 2004 года он самовольно покинул рабочее место в начале рабочего дня и в течение всего рабочего дня не появился на рабочем месте. Приказом от 16 ноября Максимов был уволен за прогул (п. 6 «а» ст. 81 ТК РФ).

Считая увольнение незаконным, Максимов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что истинной причиной увольнения явились личные неприязненные отношения с работодателем.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 279 из 697

Суд, рассмотрев исковое заявление Максимова, отказал ему в удовлетворении исковых требований, одновременно указав, что работодателю следует изменить в приказе об увольнении и в трудовой книжке Максимова формулировку причины увольнения с п. 6 «а» ст. 81 ТК РФ на п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Законно ли решение суда? В каких случаях суд может изменить формулировку причины увольнения?

Нормативные акты и постановления судебных органов

1. Закон Российской Федерации «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и в местностях к ним приравненных» от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (в редакции от 8.01.98 № 4-ФЗ) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993, N 26; ст. 957; Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации 1993. № 52. ст. 5086; Собрание законодательства Российской Федерации 1998. № 2. ст. 220.

2. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями)

3. Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. (ст. 2; 4; 11)// Собрание законодательства Российской Федерации 1995. № 31. ст. 2990.

4. Федеральный закон «О службе в таможенных органах Российской Федерации» от 21.07.97 № 114-ФЗ (ст.7; 48)// Собрание законодательства Российской Федерации 1997. № 30. ст. 3586.

5. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 г. № 119 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации 1997. № 30. ст. 3591.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 280 из 697

6. Федеральный закон РФ «Об акционерных обществах» от 26.12. 95 № 208-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями)// Собрание законодательства Российской Федерации 1996. № 1. ст. 1; Собрание законодательства Российской Федерации 1996. № 25. ст. 2956; Собрание законодательства Российской Федерации 1999. № 22. ст. 2672.

7. Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (с последующими изменениями и дополнениями) (ст. 56)// Собрание законодательства Российской Федерации 1996. № 3. ст. 150.

8. Федеральный закон «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция)» от 30.03.95 № 38-ФЗ (в редакции от 9.01.97) // Собрание законодательства Российской Федерации 1995. № 14. ст. 1212; Собрание законодательства Российской Федерации 1996. № 34. ст. 4027; Собрание законодательства Российской Федерации 1997. № 3. ст. 352.

9. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации 1999. № 29. ст. 3702

10. Указ Президента РФ от 10 июня 1994 г. N 1200 «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой»// Российская газета № 112 от 16 июня 1994 г.

11. Постановление Правительства РФ от 21 марта 1994 г. N 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)» // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1994. № 13. ст. 991.

12. Указ ПВС СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах»// Ведомости СССР, 1974. N 40, ст.661.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 281 из 697

13.Указ ПВС СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих»// Ведомости СССР, 1974. N 40,ст. 662.

14.Постановление Правительства РФ № 225 от 16 апреля 2003 г. (в редакции Постановления Правительства РФ от 06.02.2004 № 51) «О трудовых книжках».

15.Инструкция Министерства труда и социального развития РФ № 69 от 10 октября 2003 г. «Об утверждении инструкции по заполнении трудовых книжек».

16.Инструкция Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 № 62 «О служебных командировках в пределах СССР»// Бюллетень Госкомтруда СССР 1988. № 8.

17.Постановление СМ-Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения."// Собрание актов Президента и Правительства РФ, 1993. N 7. ст. 564.

18.Постановление Минтруда РФ от 14 июня 1993 г. N 135 «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и примерной формы трудового договора (контракта)»// Бюллетень Минтруда РФ, 1993, N 9-10.

19.Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта, утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. № 621 (с последующими изменениями и дополнениями.). (п. 18). Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1992, № 9. ст. 608; Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1994, № 1. ст. 11.

20.Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 282 из 697

21. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» от 25 декабря 1990 г. (в редакции от 15.01.98) // Бюллетень Верховного Суда РФ 1991. N 3; Бюллетень Верховного Суда РФ 1993. N 2; Бюллетень Верховного Суда РФ 1994. N 3; Бюллетень Верховного Суда РФ 1997. N 1.

22. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР № 7 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства о труде молодежи» от 20 июня 1973 г. (в редакции от 25.10.96) // Бюллетень Верховного Суда РФ 1994. N 3; Бюллетень Верховного Суда РФ 1997. N 1.

23. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР № «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20.12.94 г. (в редакции от 15.01.98) // Бюллетень Верховного Суда РФ 1997. N 1. Бюллетень Верховного Суда РФ 1998. N 3.

24. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 января 1993 г. «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики ограничения времени оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении, сложившейся на основе применения законодательства о труде и Постановлений Пленумов Верховного Суда СССР, Верховного Суда РФ»// Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. N 14.

Основная литература

1. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 283 из 697

2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001

3. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001

1. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.

2. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000

3. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.

4. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002

5. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.

6. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,

7. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997

8. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002

9. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002

10. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998

11. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.

12. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 284 из 697

Дополнительная литература

1. Аппаков А.А. Расторжение трудового договора. Учебно-методическое пособие. Владивосток: Издательство Дальневосточного госуниверситета. 1999.
2. Аналитический обзор законодательства о труде государств СНГ за 1994 г. // Право и экономика, 1995. N 5-6. с. 116-123.
3. Бриллианты Н. Порядок заключения трудового договора (контракта).// Советская юстиция 1993. N 15, с. 8-10.
4. Витушко В. Расторжение договоров найма рабочей силы.//Хозяйство и право. 1994 г. N 6 . стр. 93-100.
5. Глазырин В.В. Гражданский кодекс и регулирование трудовых отношений.// Право и экономика. 1995. N 5-6. N 32-33.
6. Глазырин В. Трудовой договор (контракт) (новое в правовом режиме).// Хозяйство и право. 1993. N 6 стр. 67-77.
7. Глазырин В.В. Проблемы правового регулирования труда на предприятиях негосударственных форм собственности.// Законодательство и экономика, 1995. N 7-8. с. 22-29.
8. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М.: «Дело». 1999.
9. Ершов В.В. Споры, связанные с дополнительными основаниями прекращения трудового договора (контракта).// Российская юстиция 1994, N 1. С. 21-23.
10. Ершов В.В. Рассмотрение судом споров, связанных с расторжением трудового договора (контракта) по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ.// Российская юстиция 1994, N 2, С. 21-23.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 285 из 697

11.Ершов В.В. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ// Российская юстиция 1994, N 3. С. 25-30.

12.Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М. 1995.

13.Колбасин Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе. Минск. 1990.

14.Коробов В. Договорные условия труда и практика их реализации .// Советская юстиция 1993, N 24, с. 21.

15.Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М. 1966.

16.Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л.А. Проблемы соотношения гражданского и трудового законодательства в свете нового гражданского кодекса.// Право и экономика. 1995. N 7. с. 64-70.

17.Соловьев Э. Коммерческая тайна и ее защита. М. Главбух. 1995.

18.Утка В. Реорганизация коммерческих предприятий: вопросы трудовых отношений// Российская юстиция 1998. № 9. С. 52.

19.Хохлов Е.Б. К понятию трудового договора и договора найма труда// Правоведение 1998. № 2. С. 122-127.

20.Эрдлевский А.М. Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав // Российская юстиция. 1997. № 12.

21.Эрдлевский Э.М. моральный вред и компенсация за страдания. М. БЕК. 1997.

Тема 9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие и виды рабочего времени.

2. Отличие неполного рабочего времени от сокращенного.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 286 из 697

3. Правовые нормативы рабочего времени.
4. Понятие и виды режима рабочего времени.
5. Понятие и виды режима учета рабочего времени, их юридическое значение.
6. Сверхурочные работы. Дежурства.
7. Понятие и виды времени отдыха.
8. Отпуска, их виды и характеристика. Гарантии права на отпуск.
9. Порядок предоставления и суммирования отпусков.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Приступая к изучению темы «Рабочее время и время отдыха» студенты должны уделить главное внимание анализу соответствующих правовых норм, уметь дать четкое правовое определение данных понятий, без чего невозможно уяснить значение правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, а также правильно решить многие вопросы, связанные с применением соответствующих норм.

Эти определения содержаться в нормах, регулирующих рабочее время и время отдыха. Новый Трудовой кодекс, принятый в 2001 году, в отличии от КЗоТ 1971 года, дает на законодательном уровне легальное определение рабочего времени (ст.91 ТК РФ) и времени отдыха (ст.106 ТК РФ).

Студентам следует обратить особое внимание на иные периоды времени, которые в соответствии с законами (ч.1 ст. 74, ч.3 ст.108, ст.258 ТК РФ) и иными нормативными актами⁷⁹ относятся к рабочему времени. Четкое определение правового понятия рабочего времени имеет существенное

⁷⁹ См. п.14 Положение о рабочем времени и времени отдыха работников эксплуатационных организаций связи, утв. Постановлением Минтруда России от 11 ноября 1997 г. №58 // Бюллетень Минтруда России, 1998, №2.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 287 из 697

значение для разграничения его нормативной продолжительности от сверхурочной работы и соответственно для правильного решения вопросов, связанных с предусмотренной в ст.21 ТК РФ обязанного работника выплатить установленную норму труда, и в конечном счете с правильной оплатой труда работника.

Юридическое определение времени отдыха также имеет важное практическое и теоретическое значение при возникновении вопроса о порядке его использования, о правомерности привлечения работника работодателем к выполнению трудовых обязанностей в период, когда работник по закону освобождается от их выполнения.

Рабочее время и время отдыха – это правовые категории, которые находятся в постоянной взаимосвязи. Во-первых, чем больше или меньше одна часть (например, рабочее время), тем меньше или больше другая ее часть (время отдыха). Во вторых, установление федеральным законом продолжительности рабочего времени лиц, работающему по трудовому договору, является одной из важнейших гарантий конституционного права на отдых, закрепленного в ст.37 Конституции РФ.

Раскрывая вопрос о значении правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, студентам следует уяснить, что установление в нормах права нормальной продолжительности рабочего времени и видов отдыха имеет важное значение как для нормального функционирования хозяйственной деятельности государства, так и для создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и развития человека, а также охрану и здоровья людей (ст.7 Конституция РФ).

Переходя к методам правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, студентам следует исходить из того, что эти методы тесно связаны с методами, свойственными трудовому праву в целом. Поэтому правовая регламентация рабочего времени и времени отдыха осуществляется

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 288 из 697

как методом государственного централизованного нормирования, так методом договорного регулирования (коллективно-договорного, индивидуально-договорного). Важно знать сферу применения каждого из этих способов и указать правовое основание для их применения (ст. 37 Конституции РФ, ст.ст.6,8 ТК РФ).

Так в порядке государственного централизованного нормирования устанавливается максимальная нормальная продолжительность рабочего времени в организациях (не более 40 часов в неделю) и минимальная продолжительность оплачиваемого ежегодного отпуска (ст.115 ТК РФ не менее 28 календарных дней); сокращенная норма рабочего времени для некоторых категорий работников (ст.92 ТК РФ) и перечень нерабочих праздничных дней (ст.112 ТК РФ).

Предметом договорного регулирования рабочего времени и времени отдыха может быть установление продолжительности рабочего времени работников конкретных организаций, продолжительности тех или иных видов времени отдыха, например, перерывов, порядок их предоставления и использования. Акты коллективно-договорного регулирования могут устанавливать также различные льготы для работников, касающихся как рабочего времени, так и времени отдыха, в частности предоставления дополнительных отпусков, специальных перерывов в работе и др.

Студентам следует четко уяснить требование ст.9 ТК РФ. Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

Раскрывая методы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, студентам следует обратить внимание, что на ряду с общими нормами существуют и специальные нормы, в которых находит свое отражение принцип единства и дифференциации трудового права.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 289 из 697

В данных нормативных актах регламентирование вопросов рабочего времени и отдыха отдельных категорий работников осуществляется с учетом таких факторов как особенность организации труда в различных областях народного хозяйства, тяжесть и вредность условий труда, физиологические особенности субъекта трудовых правоотношений и др. факторов⁸⁰. При изучении вопроса о нормах и видах рабочего времени, студенты должны четко усвоить, что в качестве масштаба для регулирования рабочего времени выступает его недельная норма, которая устанавливается законодательством, она может быть нормальной, 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ) и сокращенной для отдельных категорий работников (ст.92 ТК РФ). Следует обратить внимание, что кроме еженедельной нормы рабочего времени, в ТК РФ (ст.94) устанавливается и продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников. На основании закрепленных законом вышеизложенных предельных норм (недельного, ежедневного, (сменного) рабочего времени в организациях коллективным договором, соглашением устанавливается конкретная норма рабочего времени, которая может быть и ниже предельной нормы рабочего времени, но не выше. Закон не исключает возможность определения нормы рабочего времени для отдельного работника соглашением между работником и работодателем, но в рамках как установленный законом предельной нормы, так и нормы, предусмотренной коллективным договором.

Норма рабочего времени может устанавливаться на различные календарные периоды неделю, квартал, год. Студенты должны знать, что понимается под рабочей неделей, рабочей сменой.

Важно внимательно изучить вопрос о видах рабочего времени. Действующее трудовое законодательство устанавливает следующие виды рабочего времени:

⁸⁰ См. список нормативных актов, рекомендуемых к изучению данной темы.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 290 из 697

- а) нормальное рабочее время;
- б) сокращенное рабочее время;
- в) не полное рабочее время.

Студенты должны уметь дать определение понятия каждого вида рабочего времени, знать отличия каждого вида рабочего времени от другого и порядок их установления.

Нормальное рабочее время устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но не выше предельной нормы, установленной в законе. Сокращенное рабочее время устанавливается законом. Следует обратить внимание, что закон выделяет несколько случаев сокращенного рабочего времени:

- а) для несовершеннолетних работников;
- б) для работников с пониженной трудоспособностью;
- в) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- г) для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и др.) (ст.92, ст.320, ч.1 ст.333, ст.350 ТК РФ);
- д) при работе в ночное время (ст.96 ТК РФ);
- е) сокращение рабочего времени в предпраздничные дни (ст.95 ТК РФ).

Студенты должны внимательно изучить ст.93 ТК РФ, «Неполное рабочее время» и уметь ответить на следующие вопросы: чем неполное рабочее время отличается от сокращенного, каков порядок его предоставления, каким категориям работников работодатель обязан предоставить неполное рабочее время и какие правовые последствия возлагаются для работников, избравших данный вид рабочего времени. Студентам следует также знать признаваемые законом случаи, когда неполное рабочее время может устанавливаться по инициативе работодателя (ст.73 ТК РФ) и какие правовые последствия в этих случаях наступают для работников.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 291 из 697

При изучении вопроса о сверхурочных работах студентам следует обратить внимание, что новый Трудовой кодекс внес значительные изменения в правовое регулирование сверхурочных работ. В отличии от КЗоТ сверхурочным работам не придается характер исключительности, однако во всех случаях требуется согласие работника по привлечению к сверхурочным работам, а в определенных ситуациях и учет мнения профсоюзного органа.

Студенты должны уметь дать определение понятия сверхурочных работ, раскрыть порядок привлечения к сверхурочным работам, знать о формах компенсации за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ), перечень категорий работников, привлекать которых к сверхурочным работам запрещено, и предельные нормы сверхурочных работ для каждого работника.

Важное практическое значение имеет знание вопроса о режиме и видах учета рабочего времени. Студентам следует обратить внимание, что впервые составные элементы режима рабочего времени определены ТК РФ. Согласно ч.1 ст.100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать: продолжительность рабочей недели (пятидневную с двумя выходными днями, шестидневную с одним выходным днем, рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику; круг работников для которых устанавливается ненормированный рабочий день; продолжительность ежедневной работы (смены); время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки; чередование рабочих и нерабочих дней. Режим рабочего времени устанавливается коллективным договором (ч.2 ст.41 ТК РФ) или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.189-190 ТК РФ), он зависит от вида рабочей недели, специфики работы организации. Значительное внимание ТК РФ уделяет сменной работе, хотя требования к организации сменной работы принципиально не изменены (ст.103 ТК РФ). Действующее законодательство

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 292 из 697

помимо общего понятия режима рабочего времени закрепляет такие понятия особых режимов работы как ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ) и режим гибкого рабочего времени (ст.102 ТК РФ). Студенты должны на основе учебной литературы, действующего законодательства уметь дать правильную характеристику существующих режимов рабочего времени, обратив внимание на круг лиц, в отношении которых он может устанавливаться, специфику производственных условий, вызывающих необходимость применения соответствующего режима, например, вахтового метода (ст.301 ТК РФ).

Обязанность по учету рабочего времени, отработанного каждым работником законом возложена на работодателя (ст.91 ТК РФ). Согласно действующему законодательству применяются в основном два вида учета - поденный и суммированный.

Студенты должны разбираться в порядке подсчета отработанного времени при каждом из этих видов учета. Следует обратить особое внимание на суммированный учет, условия, порядок его введения, продолжительность учетного периода, которые по сравнению с КЗоТ не претерпели особых изменений (см. ст.104 ТК РФ).

ТК РФ предусмотрел возможность разделения рабочего дня на части при соблюдении условий, установленных в ст.105 ТК РФ студенты должны знать эти условия, порядок установления разделенного рабочего дня на части.

Особенности режимов рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников (транспорта, связи и др.), имеющих особый характер работы, определяются в порядке, установленном Правительством РФ (ч.2 ст.100 ТК РФ).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 293 из 697

Свои особенности имеет режим труда и отдыха работников, занятых у работодателей – физических лиц (ст.305 ТК РФ). Студенты должны знать эти особенности.

При изучении вопросов времени отдыха надо обратить внимание на его понятие и виды, предусмотренные в действующем законодательстве и раскрываемые в учебной литературе. Начинать изложение вопроса следует с анализа ст.37 Конституции РФ, где закреплено право на отдых и гарантий его реализации, а также ст. 106 ТК РФ, где дается легальное определение времени отдыха.

Следует помнить, что важнейшие виды отдыха и порядок их предоставления закрепляется в централизованном порядке. В коллективно-договорном порядке решаются вопросы времени отдыха, либо неурегулированные в законе, либо конкретизируются законодательные нормы, главным образом, относительно режима его использования, устанавливаются различные льготы для работников, касающиеся времени отдыха, специальные периоды в работе и др.

Излагая вопросы видов времени отдыха, студенты должны полно и точно раскрывать каждый вид времени отдыха, начиная с перерыва для отдыха и заканчивая отпусками (главы 18-19 ТК РФ).

При изучения вопроса о ежегодных оплачиваемых отпусках особенно важно обратить внимание на виды дополнительных отпусков, основания их предоставления, минимальную их продолжительность и порядок их суммирования с основным. Следует обратить внимание, что в соответствии с новым ТК РФ изменилась минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней, вместо 24 рабочий дней (ст.45 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть и удлиненным, такой отпуск предоставляется в случаях, предусмотренных законом. Студенты должны знать категории работников, имеющих право на

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 294 из 697

удлиненные ежегодные отпуска. Основные случаи предоставления ежегодных дополнительных отпусков указаны в ст.116 ТК РФ.

Дополнительные отпуска большей продолжительности, а также более широкому кругу работников, могут устанавливаться коллективными договором или иным локальным нормативно-правовым актом.

Ныне действующее законодательство (ст.120 ТК РФ) устанавливает единый порядок исчисления продолжительности как ежегодного основного, так и дополнительных оплачиваемых отпусков работников, а также их суммирование. Студенты должны знать этот порядок, а также порядок исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст.121 ТК РФ) порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.122 ТК РФ), очередность их предоставления (ст.123 ТК РФ), продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.124 ТК РФ), разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст.125 ТК РФ), замену ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Особое внимание следует обратить на реализацию права на отпуск при увольнении работника, т.е. новый Трудовой кодекс предоставляет возможность по желанию работника получить отпуск с последующим увольнением (ст.127 ТК РФ). Студенты должны знать условия, позволяющие реализовать это право работнику.

При изучении вопроса об отпусках без сохранения заработной платы следует иметь ввиду, что действующее трудовое законодательство устанавливает два вида оснований для их предоставления по просьбе работника. При наличии одних работодатель обязан предоставить работникам соответствующий отпуск, а при наличии других – может и не предоставлять (ст.128 ТК РФ).

Следует иметь ввиду, что действующее трудовое законодательство устанавливает льготы в области режима рабочего времени и освобождение от

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 295 из 697

работы на период экзаменов и зачетов и других видов учебных занятий работникам, обучающимся без отрыва от производства (глава 27 ТК РФ).

Рассматривая вопрос о предоставлении оплачиваемых учебных отпусков работникам, совмещающим работу с обучением, студентам следует обратить внимание на изменения в трудовом законодательстве. В настоящее время такие отпуска предоставляются, если работник обучается без отрыва от производства в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в противном случае, такая возможность должна быть зафиксирована в коллективном договоре или в трудовом договоре. Кроме этого, следует знать, что учебные отпуска предоставляются только при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.177 ТК РФ).

Нормативные акты

1. Конвенция МОТ №47 «О сокращении рабочего времени до срока часов в неделю» //Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.

2. Конвенция МОТ №79 «Об ограничении夜ного труда детей и подростков на непромышленных работах» //Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.

3. Конвенция МОТ №89 «О ночном труде женщин в промышленности» 1948 //Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.

4. Конвенция МОТ №90 «О ночном труде подростков в промышленности» 1948 //Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.

5. Конвенция МОТ №103 «Об охране материнства» 1952 //Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М.,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 296 из 697

1990.

6. Рекомендации МОТ №178 «О ночном труде» //Международное бюро труда, 1991. С. 2239 - 2243.

7. Закон РСФСР от 15 мая 1991 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 18 июня 1992 г., с изм. и доп.) //Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР, 1991, №21, ст.699; Ведомости СНД РФ и ВС РФ, 1992 №32, ст.1861.

8. Закон РФ от 11.03.1992 №2490-1 (ред. от 30.12.2001) "О коллективных договорах и соглашениях" //Российская газета, № 98, 28.04.1992.

9. Закон РФ от 15.01.1993 г. «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» //Ведомости СНД РФ и ВС РФ, 1993, №7, ст.247.

10. Закон РФ от 9.06.1993 г. «О донорстве крови и ее компонентов» (с изм. и доп.) //Ведомости СНД РФ и ВС РФ, 1993, №28, ст.1064.

11. Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан, утв. Верховным Советом РФ 22.07.1993 г. (в ред. от 2.12.2000 г.) //Ведомости СНД РФ и ВС РФ, 1993, №33, ст.1318.

12. Федеральный закон от 12.01.1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах» (в ред. ФЗ от 2 января 2000 года №40-ФЗ) // Собрание законодательства РФ, 1995, №3, ст.168; 2000, №2, ст.161.

13. Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ (ред. от 08.12.2003) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (принят ГД ФС РФ 08.12.1995) //Российская газета, № 12, 20.01.1996.

14. Федеральный закон от 20.06.1996 № 81-ФЗ (ред. от 07.08.2000) "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 297 из 697

"промышленности" (принят ГД ФС РФ 17.05.1996) //Собрание законодательства РФ, 24.06.1996, № 26, ст. 3033.

15. Федеральный закон от 21.07.1997 №114-ФЗ (ред. от 30.06.2003, с изм. от 23.12.2003) "О службе в таможенных органах РФ" (принят ГД ФС РФ 18.06.1997) //Российская газета, № 146, 31.07.1997.

16. Федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ (ред. от 23.10.2003) "О социальной защите инвалидов в РФ" (принят ГД ФС РФ 20.07.1995) //Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, № 48, ст. 4563.

17. Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. №136 ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» //Собрание законодательства РФ, 2000, №46, ст.4538.

18. Федеральный закон от 9.01.1997 г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы» // Собрание законодательства РФ, 1997, №3, ст.349.

19. Федеральный закон РФ от 31.07.1995 г. №119 ФЗ «Об основах государственной службы РФ» (с изм. и доп.) //Собрание законодательства РФ, 1995, №31, ст.2990.

20. Федеральный закон от 19.02.1993 г. №4520-1 (в ред. от 8.01.1998 №4-ФЗ) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и в местностях к ним приравненных» //Ведомости СНД и ВС РФ, 1993, № 26.

21. "Кодекс торгового мореплавания РФ" от 30.04.1999 №81-ФЗ (принят ГД ФС РФ 31.03.1999) (ред. от 30.06.2003, с изм. от 06.04.2004) // Российская газета, №85-86, 01-05.05.1999.

22. "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 27.04.2004) //Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, №1 (ч. 1), ст. 3.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 298 из 697

23. Закон РФ «О прокуратуре РФ» в редакции Федерального закона от 17 ноября 1995 г. №168 ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ, 1995, №47, ст.4472; 1999, №7, ст.878.

24. Федеральный закон от 22.08.1995 №151-ФЗ (ред. от 11.11.2003) "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" (принят ГД ФС РФ 14.07.1995) //Собрание законодательства РФ, 28.08.1995, № 35, ст. 3503.

25. Постановление СНК СССР от 24.09.1929 "О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю" //СЗ СССР, 1929, № 63, ст. 586.

26. Постановление СНК СССР от 24.09.1929 "Об утверждении постановления о рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю" //Известия ЦИК СССР и ВЦИК, № 221, 25.09.1929.

27. Постановление ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. №194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» //СП СССР 1987, №14, ст.55.

28. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. №647 «Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства» //СП СССР 1990, №16, ст.85.

29. Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» //Ведомости СНД и ВС РФ, 1990, №24, ст.287.

30. Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 (ред. от 29.11.2003) "О продолжительности ежегодного основного удлиненного

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 299 из 697

оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" //Собрание законодательства РФ, 07.10.2002, №40, ст. 3935.

31. Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 №191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" //Собрание законодательства РФ, 07.04.2003, №14, ст. 1289.

32. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" //Собрание законодательства РФ, 16.12.2002, № 50, ст. 4952.

33. Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 №884 "Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета." //Российская газета, № 237, 18.12.2002.

34. Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 г.№949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» //Собрание законодательства РФ, 1994, №17, ст.2002.

35. Постановление Правительства РФ от 13.09.1994 г. №1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций» //СП РСФСР, 1994, №21, ст.2397.

36. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" //Российская газета, № 33, 20.02.2003.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 300 из 697

37. Постановление Правительства РФ от 15.02.1998 № 189 "О предоставлении сотрудникам таможенных органов льгот за исполнение должностных обязанностей во вредных условиях" //Собрание законодательства РФ, 23.02.1998, № 8, ст. 951.

38. Постановление Правительства РФ от 29.03.2002 № 188 "Об утверждении списков производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право гражданам, занятим на работах с химическим оружием, на льготы и компенсации" //Собрание законодательства РФ, 08.04.2002, №14, ст. 1297.

39. Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" // Российская газета, № 189, 05.10.2002.

40. Постановление Правительства РФ от 3.04.1996 г. №391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» //Собрание законодательства, 1996, №15, ст.1629.

41. Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 № 1588 "Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях" //Собрание законодательства РФ, № 2, 11.01.1999, ст. 300.

42. Постановление СНК СССР от 24.09.1929 "О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю" //СЗ СССР, 1929, № 63, ст. 586.

43. Постановление СНК СССР от 24.09.1929 "Об утверждении постановления о рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 301 из 697

учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю" //Известия ЦИК СССР и ВЦИК, № 221, 25.09.1929.

44. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. №647 «Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства» //СП СССР 1990, №16, ст.85.

45. Постановление ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. №194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» //СП СССР 1987, №14, ст.55.

46. "Отраслевое соглашение по учреждению системы Министерства образования РФ на 2004 - 2006 годы" (Заключено 26.12.2003) (Зарегистрировано Минтрудом РФ 02.02.2004 № 572-ВЯ) // "ОвД. Межведомственный информационный бюллетень", №9 - 11, 2004.

47. Постановление Минтруда России от 8 августа 1996 г. №50 «Об утверждении порядка предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю) и ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда) работникам организации здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организации, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека //Бюллетень Министерства труда РФ, 1996, №9.

48. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 2510.1974 г. №298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении списка производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 302 из 697

которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

49. Постановление Госкомтруда СССР, Гособразования СССР, Секретариата ВЦСПС, Секретариата ЦК ВЛКСМ от 03.06.1988 №343/90-01-490/25-01/17-30/43/34-а «Об утверждении положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время» //Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988 №10.

50. Постановление Минтруда РФ № 26, ФСС РФ № 34 от 04.04.2000 (ред. от 15.04.2002) "Об утверждении разъяснения "О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами" (вместе с Разъяснением Минтруда РФ № 3, ФСС РФ № 02-18/05-2256 от 04.04.2000) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.05.2000 № 2238) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 23, 05.06.2000.

51. Постановление Минтруда РФ от 17.11.1997 №58 "Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха работников эксплуатационных организаций связи" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.12.1997 №1439) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 2, 1998.

52. Постановление Минтруда РФ от 20.02.1996 № 11 "Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 12.03.1996 №1050) //Российские вести, № 97, 28.05.1996.

53. Постановление Минтруда РФ от 25.05.1998 № 18 "Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов речного флота" (Зарегистрировано в Минюсте РФ

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 303 из 697

07.07.1998 № 1552) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 16, 27.07.1998.

54. Постановление Минтруда РФ от 25.06.1999 № 16 (ред. от 23.10.2001) "Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.08.1999 № 1874) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", №36, 06.09.1999.

55. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 "Об обособленностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 N 4963) // Российская газета, № 162, 16.08.2003.

56. Приказ Госкомрыболовства РФ от 08.08.2003 № 271 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющий особый характер работы" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 18.09.2003 № 5088) // Российская газета, № 197, 02.10.2003.

57. Приказ Минздрава РФ N 225, Министра обороны РФ №194, МВД РФ № 363, Минюста РФ № 126, Минобразования РФ № 2330, Минсельхоза РФ №777, ФПС РФ №292 от 30.05.2003 "Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 02.06.2003 №4618) // Российская газета, № 110, 07.06.2003.

58. Приказ Министра обороны РФ от 16.05.2003 №170 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных сил РФ" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.06.2003 № 4652) // "Бюллетень

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 304 из 697

нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", №39, 29.09.2003.

59. Приказ Министра обороны РФ от 24.05.2003 № 178 "О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочем днем в воинских частях и организациях вооруженных сил Российской Федерации, финансируемых за счет средств федерального бюджета" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.06.2003 № 4839) //Российская газета, №137, 11.07.2003.

60. Приказ Минобразования РФ от 01.03.2004 № 945 "О режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений" // "ОВД. Межведомственный информационный бюллетень", № 11, 2004.

61. Приказ Минобразования РФ от 13.05.2003 № 2057 "Об утверждении форм Справки-вызыва, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.07.2003 № 4889) //Российская газета, № 142, 17.07.2003.

62. Приказ Минсвязи РФ от 08.09.2003 № 112 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.09.2003 № 5068) //Российская газета, № 185, 17.09.2003.

63. Приказ Минтранса РФ от 16.05.2003 № 133 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.09.2003 №5036) //Российская газета", № 181, 11.09.2003.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 305 из 697

64. Приказ Минтранса РФ от 30.01.2004 №10 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.02.2004 N 5580) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 11, 15.03.2004.

65. Приказ Минфина РФ от 02.04.2003 №29н "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из рассыпных и рудных месторождений" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 17.04.2003 №4428) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", №31, 04.08.2003.

66. Приказ МПС СССР от 18.09.1990 №8ЦЗ "О введении в действие особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта и метрополитенов, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров" (вместе с "особенностями ...", утв. Постановлением Президиума ЦК профсоюза рабочих железнодорожного транспорта и транспортного строительства от 11.09.1990, протокол № 47).

67. Приказ Росгидромета от 30.12.2003 № 272 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 09.03.2004 № 5671) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", №14, 05.04.2004.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 306 из 697

68. Разъяснение Минтруда России от 29.12.1992 г. №5 «О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями» //Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ, 1993, №3.

69. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях, отраслей народного хозяйства, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. №162/12-55 // Бюллетень Госкомтруда СССР , 1985, №11.

70. Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы, утв. пост. Госкомсанэпиднадзора России от 14 июля 1996 г. №14.

Основная литература

1. Трудовое право России /под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002.
2. Курс трудового права. А.М. Лушников, М.В. Лушникова /учебник. М., 2003.
3. Трудовое право /под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. М., 2003.
4. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003
5. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001
6. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 307 из 697

7. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000
8. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
9. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002
10. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.
11. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
12. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002
13. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002
14. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
15. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
16. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

1. Шептулина Н. Рабочее время //Хозяйство и право, 2002. №7.
2. Чиканова Л. Время отдыха //Хозяйство и право, 2002. №7.

Тема 10. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 308 из 697

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда.
2. Основные нормативные акты о дисциплине труда (правила внутреннего трудового распорядка, уставы, положения о дисциплине).
3. Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.
4. Понятие и состав дисциплинарного проступка, как основания привлечения к дисциплинарной ответственности.
5. Дисциплинарные взыскания, процедура их наложения и обжалования.
6. Виды мер правового воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, их характеристика.
7. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.
8. Виды мер поощрения, основания и порядок их применения.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Понятие дисциплины труда. Дисциплина труда есть необходимое условие всякой общей работы, всякого совместного труда. Под **дисциплиной труда** понимается порядок взаимоотношений участников производственного процесса в конкретной организации, который обеспечивается властью нанимателя, основанной на нормах трудового права и обусловленной трудовым договором. Легальное понятие дисциплины труда дано в ст. 189 ТК РФ.

Трудовая дисциплина включает в себя такие понятия как производственная и технологическая дисциплина. **Технологическая дисциплина** – часть трудовой дисциплины, которая заключается в

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 309 из 697

соблюдении технических правил, производственных процессов и режимов на производстве. **Производственная дисциплина** – означает порядок на производстве, связана с организацией производственного цикла (соблюдение рабочего времени, бережное отношение к собственности предприятия, обеспечение работающих сырьем и т.д.). Нормы, устанавливающие производственную и технологическую дисциплину, носят *технический характер*.

Как **правовая категория** дисциплина труда выступает в следующих аспектах:

1. **Как институт трудового права** – совокупность (система) норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, обязанности работника и работодателя, его администрации, устанавливающих меры поощрения за добросовестный труд, успехи в труде и дисциплинарную ответственность за нарушение дисциплины труда.

2. **Как элемент трудового правоотношения** – т.е. его содержание, которое рассматривается с точки зрения юридического и материального аспектов. **Юридический аспект содержания** – это права и обязанности участников трудового отношения (*обязанность работодателя обеспечить соблюдение дисциплины труда, право работодателя привлечь нарушителя к дисциплинарной ответственности; общая обязанность работника подчиняться дисциплине труда данного производства, его правилам внутреннего трудового распорядка (ст.ст 21,22 ТК РФ), которая дополняется для каждого в отдельности еще и его функциональными обязанностями по конкретной должности, работе, трудовой функции, предусмотренными должностными инструкциями, положениями, квалификационными справочниками, право работника на привлечение к дисциплинарной ответственности в соответствии с порядком, установленным*

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 310 из 697

законодательством, право на обжалование незаконно наложенного взыскания или наложенного с нарушением установленного порядка). **Материальный аспект содержания** – это фактическое поведение, т.е. уровень дисциплины труда (высокий, средний, низкий). Материальный и юридический аспекты в идеале должны совпадать.

Сущность дисциплины труда состоит в том, что в пределах трудового законодательства наниматель имеет право требовать, а работник обязан выполнять действия соответствующие определенной трудовой функции обусловленной трудовым договором.

Нарушением трудовой дисциплины является неисполнением или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.)

Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется: для профессий рабочих Единым тарифно-квалификационным справочником

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 311 из 697

работ и профессий рабочих; для руководителей, специалистов и служащих – Квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями, положением о должностном лице.

Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.

Дисциплинарная ответственность - один из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное поведение. Она рассматривается в двух аспектах: **как правовое установление – реакция государства на дисциплинарный проступок в сфере трудовых отношений, потенциальную возможность применения к нарушителю мер дисциплинарного взыскания, указанных в законодательстве.** Как *следствие* неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником и заключается в применении санкций к нарушителю трудовой дисциплины и их реализации.⁸¹ В этом аспекте дисциплинарная ответственность - **обязанность нарушителя претерпевать неблагоприятные последствия, предусмотренные трудовым законодательством, в виде ограничений личного, организационного или имущественного характера за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.**

Выделяют два вида дисциплинарной ответственности – **общую и специальную.** Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей:

1. кругом лиц, на которых она распространяется;
2. более широким понятием дисциплинарного (служебного проступка)
3. мерами взыскания;

⁸¹ Российское трудовое право. Учебник для вузов. Под ред Р.З. Лившица. М.1997. С. 285.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 312 из 697

4. определением объема дисциплинарной власти различных должностных лиц;

5. порядком применения дисциплинарных взысканий и рассмотрения трудовых споров.

Законодательством о дисциплинарной ответственности и уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников и другие меры дисциплинарного взыскания.

Например, Дисциплинарный устав военизованных горноспасательных подразделений в транспортном строительстве, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 1994 г. № 879⁸² предусматривает, что нарушение трудовой дисциплины в военизованных горноспасательных подразделениях может вызвать серьезные осложнения при ведении горноспасательных работ, создать угрозу развития аварийных ситуаций, привести к гибели застигнутых аварией людей, личного состава горноспасательной службы и значительному материальному ущербу.(п.1). Право издавать приказы о поощрении и наложении взыскания в письменной форме имеют начальники, которым предоставлено право приема на службу и увольнения со службы личного состава. (п. 7). В соответствии с п. 23-24 дисциплинарного устава на лиц рядового состава могут быть наложены следующие дисциплинарные взыскания (помимо основных): лишение классности на срок до одного года; сокращение ежегодного отпуска на срок до 5 суток (но. Отпуск должен быть не менее 28 календарных дней); увольнение со службы до окончания срока действия служебного обязательства. На лиц командного состава, кроме этого: предупреждение о неполном служебном соответствии.

Если при временном исполнении служебных обязанностей личным составом не по месту своего постоянного прохождения службы будет

⁸² Собрание законодательства РФ 1994. № 17. ст. 1979.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 313 из 697

совершен дисциплинарный проступок, то о нем и о примененной мере взыскания должно быть доложено непосредственному начальнику по возвращении к месту постоянного прохождения службы. Лицо, совершившее проступок и не доложившее о наложенном на него наказании, несет за это ответственность в дисциплинарном порядке.

Запрещается налагать взыскание на весь личный состав подразделения вместо наказания непосредственных виновников.

Начальник, не использовавший предоставленные ему дисциплинарные права или превысивший их, несет за это ответственность в соответствии с настоящим уставом.

На основе специальных положений дисциплинарную ответственность несут руководящие работники, избираемые, утверждаемые или назначаемые на должности высшими органами государственной власти и управления РФ и республик в составе РФ, а также судьи, прокуроры, их заместители и помощники.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена для государственных служащих в ФЗ «Об основах государственной службы» от 31 мая 1995 г. (п.2, 4,5 ст. 14; п. 3,4 ст.25)

Дисциплинарную ответственность следует отличать от административной. Последняя наступает за совершение лицом административного проступка, т.е. за нарушение установленных полномочными органами государственного управления общеобязательных правил поведения (например, правил дорожного движения, противопожарных правил, правил по технике безопасности и т.п.). Административная ответственность (обычно в виде штрафа) применяется органами или лицами, с которыми нарушитель не связан отношениями

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 314 из 697

подчинения по работе или службе (например, органами милиции, инспекторами труда и др.).

Гарантии для работников, установленные в законодательстве при привлечении к дисциплинарной ответственности:

1. правовое основание привлечения к дисциплинарной ответственности
2. круг лиц, имеющих право наложения дисциплинарных взысканий
3. сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий
4. исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий
5. порядок объявления дисциплинарных взысканий
6. порядок снятия дисциплинарных взысканий
7. порядок обжалования дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание - предусмотренная законом мера принудительного воздействия, применяемая уполномоченным должностным лицом к работнику, совершившему дисциплинарный проступок.

Дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Статьей 192 Трудового кодекса предусмотрено 3 дисциплинарных взыскания – замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. В связи с тем, что законодатель не указывает какие именно основания увольнения являются дисциплинарными, необходимо для уяснения этого вопроса обратиться к Постановлению Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Сами работодатели и организации никаких дополнительных мер дисциплинарного взыскания вводить не могут. Применение взысканий, не

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 315 из 697

предусмотренных законодательством, не допустимо (например, штраф, лишение процентных надбавок в районах Крайнего Севера, задержка выплаты заработной платы; выговор с предупреждением и т.д.)

Понятие и состав дисциплинарного проступка. Для привлечения работника к дисциплинарной ответственности необходимо наличие дисциплинарного проступка, который имеет свой состав (т.е. совокупность субъективных и объективных признаков необходимых и достаточных для привлечения лица к дисциплинарной ответственности)

1. Субъект дисциплинарного проступка - работник, состоящий в трудовых правоотношений с организацией (заключивший трудовой договор). Субъектов дисциплинарной ответственности подразделяю на общих и специальных. Специальные субъекты дисциплинарных проступков:

- это работники, осуществляющие функции управления или занимающие должности государственной службы;
- это руководящие работники, избираемые, утверждаемые или назначаемые на должности высшими органами государственной власти и управления РФ (министры), а такие судьи и прокуроры, их заместители и помощники (особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и ее обжалования)

2. Субъективная сторона

Вина - психическое отношение нарушителя трудовой дисциплины к своему неправомерному поведению. Работодатель обязан установить наличие вины работника в неисполнении или ненадлежащем своих трудовых обязанностей (документы, показания свидетелей). Невыполнение работниками своих обязанностей по причинам от него не зависящим (нетрудоспособность, состояние здоровья, недостаточная квалификация, отсутствие инструментов, сырья и т.д.) не является нарушением трудовой дисциплины, т.к. отсутствует вина работника.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 316 из 697

Вина может быть выражена в форме прямого или косвенного умысла либо неосторожности.

3. Объект дисциплинарного проступка - трудовые и смежные с ними отношения. Работник не исполняет, либо ненадлежащим образом исполняет свои трудовые обязанности. Противоправные и виновные действия работника, не относящиеся к его трудовым обязанностям не могут рассматриваться, как нарушение трудовой дисциплины (например, нарушение порядка в общественных местах, невыполнение общественных поручений и т.д.).

4. Объективная сторона правонарушения:

1. Поведение правонарушителя
2. Время и место совершения правонарушения и т.д.

Поведение работника, его действия должны быть противоправными, т.е. они не соответствуют требованиям законодательства, противоречат ему. Действия работника, которые соответствуют закону, являются правомерными - не могут быть квалифицированы как нарушение трудовой дисциплины,

Дисциплинарный проступок может быть выражен в действии и в бездействии.

Особое значение при квалификации проступка, как дисциплинарного, имеет время действия. Противоправное действие признается дисциплинарным проступком, если оно совершено в рабочее время. Однако отдельные уставы о дисциплине рассматривают в качестве дисциплинарных проступков не только противоправное виновное неисполнение трудовых обязанностей во время работы, но и нарушение правил поведения в 1) служебных помещениях; 2) на территории предприятий данной отрасли и не при исполнении служебных обязанностей:

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 317 из 697

В случае совершения дисциплинарного проступка работодатель вправе, но не обязан применить к повинившемуся работнику дисциплинарное взыскание.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

При наложении дисциплинарного взыскания и выборе меры взыскания должны учитываться:

- 1) тяжесть совершенного проступка
- 2) обстоятельства, при которых он совершен
- 3) предшествующая работа
- 4) поведение работника

«Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, с которым трудовой договор расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета его тяжести, обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующего поведения работника, отношения к труду, иск может быть удовлетворен.

Дисциплинарное взыскание может быть наложено лицом, имеющим на это право (руководитель предприятия, его заместитель, либо специальный перечень у Министерства, в Правилах внутреннего трудового распорядка).

Порядок применения дисциплинарного взыскания изложен в ст. 139 ТК РФ и в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Виды мер поощрения и порядок их применения определены в ст. 191 ТК РФ. Необходимо обратить внимание на то, что работодатель поощряет работников единолично без учета мнения профсоюза. Дополнительные поощрения и порядок их применения могут установлены в локальных нормативных актах организаций.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 318 из 697

В качестве поощрения может также применяться досрочное снятие ранее наложенного взыскания. Допускается одновременно применение нескольких поощрений.

Право применения поощрений принадлежит руководителям организаций, в их отсутствие заместителям, руководителям цехов, отделов и других структурных подразделений.

ЗАДАЧИ

Задача 1. Работник Иванов отказался принимать участие в уборке территории, прилегающей к зданию организации, тем самым не выполнив письменный приказ директора. Он мотивировал свой отказ отсутствием такой обязанности по трудовому договору. Директор организации издал приказ о наложении на Иванова дисциплинарного взыскания в виде выговора, так как в коллективный договор включена обязанность работников организации выполнять по приказу директора работы по уборке территории, прилегающей к зданию, что связано с требованиями СЭС. Иванов обратился в суд с требованием снятия наложенного на него взыскания и компенсации морального вреда.

Правомерны ли действия директора?

Задача 2. В результате аудиторской проверки выяснилось, что ОАО «Звезда» действует без лицензии. В связи с этим состоялось внеочередное Собрание акционеров с повесткой дня: «Уволить директора Еременко за однократное грубое нарушение обязанностей». Решение было принято. Еременко обратился в суд, указывая, что у него был бессрочный трудовой договор, и собрание акционеров не имело права его увольнять.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 319 из 697

Какое решение должен вынести суд?

Задача 3. Бутов, работавший у предпринимателя Чижова, был уволен 4 января 2003 г. в связи с истечением срока трудового договора, а также опозданием на работу. Бутов обратился в суд с письменной просьбой о восстановлении на работе, мотивируя тем, что трудовой договор был заключен сроком с 01 января 2002 г. по 31 декабря 2002 г., кроме того, его не предупредили об увольнении и он был уверен в том, что его трудовой договор стал бессрочным.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. Сидоров приказом директора организации за добросовестное выполнение своих обязанностей был награжден предоставлением дополнительных семи дней отпуска. Председатель выборного профсоюзного органа Кузнецова обратилась в суд с требованием признать приказ директора недействительным в связи с тем, что в организации отсутствует коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, а уставы и положения о дисциплине не распространяются, следовательно, директор организации не имел права издавать приказ о награждении Сидорова. Кроме того, награждение Сидорова является дискриминацией по отношению к другому работнику – Смольникову, которого за добросовестное выполнение обязанностей наградили всего лишь премией.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 5. За опоздание на работу Маслову был вынесен строгий выговор. Через неделю Маслов вновь опоздал на работу и был уволен за неоднократное нарушение своих обязанностей. Не согласившись с увольнением, Маслов подал в суд исковое заявление с требованием

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 320 из 697

восстановления на работе, так как он не дал объяснений по поводу второго опоздания. Организация предоставила в суд объяснения, в которых указала, что Маслов отказался от дачи объяснений по факту опоздания, о чем был составлен акт.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. Мишин, выполняя строительные работы в офисе ООО «Энергон», был оштрафован за опоздание на работу директором на 500 рублей. Требуя выплаты штрафа, руководство ООО «Энергон» ссыпалось на то, что такой размер штрафа установлен в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных с учетом мнения профсоюзного органа работников. Мишин обратился с заявлением к директору ООО с просьбой заменить штраф на выговор ввиду его небольшой зарплаты. В связи с этим директор издал приказ об отмене штрафа и наложении выговора на Мишина.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача 7. Кузнецов по договору подряда выполнял работы по покраске помещений ООО «Энергон». 27 ноября 2002 г. он явился работать в нетрезвом состоянии. После получения письменных объяснений Кузнецова, директор ООО «Энергон» издал приказ о его увольнении за этот поступок. Кузнецов обратился в суд с требованием к ООО «Энергон» о выплате заработной платы за время вынужденного прогула, так как при увольнении ему не выдали трудовую книжку.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 8. 12 октября Бухгалтер Карпова сдала квартальный отчет организации, в котором допустила арифметические ошибки. Директор, узнав

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 321 из 697

об этом 21 октября, получил у нее объяснения, а затем сразу уволил за однократное грубое нарушение обязанностей.

Правомерны ли действия директора?

Задача 9. Никитин и Максимов решили отпраздновать получение премии и во время обеденного перерыва с 14-00 до 15-00 зашли в кафе, где распили две бутылки пива. После этого Максимов вернулся на работу, так как рабочий день заканчивался в 17-00, а Никитин пошел домой, попросив передать, что плохо себя чувствует. Директор, обнаружив появление Максимова на рабочем месте в нетрезвом состоянии и отсутствие Никитина, после получения с них объяснений издал приказ об их увольнении по п. 6 «б» ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия директора?

Задача 10. По настоянию представительного органа работников, в организации был принят коллективный договор, закрепляющий отказ работодателя от права увольнения работников по своей инициативе на срок действия коллективного договора.

Имеет ли силу подобные положения коллективного договора?

Задача 11. Машиниста локомотива Лосева за проезд на запрещающий сигнал светофора, что создало аварийную ситуацию, лишили права управления локомотивом и перевели в грузчики.

Правомерно ли наложенное на Лосева взыскание?

Задача 12. Директор в начале рабочего дня обнаружил запах перегара от Чернова, потребовал от него дачи объяснений. Чернов дал объяснения,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 322 из 697

указывая, что он трезв. Директор уволил Чернова за появление на работе в нетрезвом виде.

Правомерно ли наложенное на Чернова взыскание? Как устанавливается факт пребывания работника в нетрезвом состоянии?

Задача 13. В связи с проведением организацией маркетинговой акции в воскресенье на центральной площади города, директор отдал приказ всем сотрудникам явиться на это мероприятие и участвовать в нем, нарядившись в карнавальные костюмы. Работник Чирков не пришел. Получив с него объяснения, в которых тот указывал, что был в этот день занят на даче, директор объявил ему выговор и лишил квартальной премии.

Правомерны ли действия директора?

Задача 14. Работник Шевчук опаздывая на работу, позвонила, сообщив, что заболела и едет к врачу. На работе появилась после обеда, сообщив, что почувствовала себя лучше, пьет таблетки, и, несмотря на болезнь, предпочитает работать. Никаких оправдательных документов она не предоставила.

Можно ли привлечь Шевчук к дисциплинарной ответственности в такой ситуации?

Задача 15. Работник Цыганов посчитал, что в соответствии с коллективным договором, работодатель должен был выплатить ему премию по итогам прошлого года в размере 10000 рублей. Обратившись к директору с вопросом об этой премии, он получил ответ, что эта премия, хотя и должна была выдаваться согласно коллективному договору, выдаваться не будет, так как организация тратит много денег на реконструкцию цеха.

Может ли Цыганов получить эту премию в судебном порядке?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 323 из 697

Задача 16. Председатель выборного профсоюзного органа обратился к директору организации Колосову с требованием отменить приказ последнего о предоставлении Щитову в виде поощрения дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 дней, так как этот приказ был отдан без согласования с выборным профсоюзным органом.

Колосов отменил свой приказ и потребовал от Щитова после его возвращения из этого дополнительного отпуска вернуть соответствующую часть отпускных. Щитов отказался.

Правомерны ли действия Щитова?

Нормативные акты и постановления судебных органов

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ
2. Кодекс внутреннего водного транспорта РФ от 7 марта 2001 г. N 24-ФЗ
3. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30 апреля 1999 г. N 81-ФЗ
4. Федеральный закон от 10 января 2003 г. N 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации"
5. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации"
6. Федеральный закон от 8 января 1998 г. N 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации"
7. Федеральный закон от 20 июня 1996 г. N 81-ФЗ "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 324 из 697

"промышленности"

8. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"

9. Федеральный закон от 25 августа 1995 г. N 153-ФЗ "О федеральном железнодорожном транспорте"

10. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации"

11. Закон РФ от 11 марта 1992 г. N 2490-І "О коллективных договорах и соглашениях"

12. Закон СССР от 17 июня 1983 г. N 9500-X "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями".

13. Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации

14. Устав о дисциплине работников морского транспорта

15. Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии"

16. Постановление Правительства РФ от 13 октября 1995 г. N 1017 "Об утверждении Правил проведения обязательного медицинского освидетельствования на выявление вируса иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)"

17. Постановление Правительства РФ от 11 октября 1993 г. N 1032 "О распространении действия Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. N 621, на работников метрополитенов"

18. Постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 "Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 325 из 697

"транспорта Российской Федерации" (с изм. и доп. от 25 декабря 1993 г., 23 апреля 1996 г., 8 февраля 1999 г., 14 июля 2001 г.)

19. Устав о дисциплине работников предприятий и организаций, занятых освоением газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода (утв. постановлением СМ СССР от 30 октября 1987 г. N 1216)

20. Устав о дисциплине работников речного транспорта СССР (утв. постановлением СМ СССР от 26 августа 1985 г. N 812)

21. Постановление СМ СССР от 26 августа 1985 г. N 812 "Об утверждении Устава о дисциплине работников речного транспорта СССР".

22. Устав о дисциплине работников, занятых геологоразведочными работами на твердые полезные ископаемые на континентальном шельфе СССР и в Мировом океане (утв. постановлением СМ СССР от 6 августа 1985 г. N 749)

23. Постановление СМ СССР от 6 августа 1985 г. N 749 "Об утверждении Устава о дисциплине работников, занятых геологоразведочными работами на твердые полезные ископаемые на континентальном шельфе СССР и в Мировом океане" (с изм. и доп. от 1 августа 1991 г.)

24. Постановление СМ СССР от 21 октября 1983 г. N 1014 "Об утверждении Устава о дисциплине работников системы Госгортехнадзора СССР"

25. Устав о дисциплине работников системы Госгортехнадзора СССР (утв. постановлением СМ СССР от 21 октября 1983 г. N 1014)

26. Устав о дисциплине рабочих и служащих, занятых на работах по освоению ресурсов нефти и газа на континентальном шельфе СССР (утв. постановлением СМ СССР от 16 декабря 1982 г. N 1081)

27. Устав о дисциплине работников связи Союза ССР (утв.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 326 из 697

постановлением СМ СССР от 20 апреля 1972 г. N 284)

28. Приказ Минздрава РФ от 23 декабря 2002 г. N 402 "О ведомственных наградах Минздрава России"

29. Перечень грубых нарушений дисциплины, за совершение которых может быть применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное подпунктом "в" пункта 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, и категорий работников, привлекаемых к ответственности за эти нарушения (утв. приказом МПС РФ от 25 декабря 2000 г. N 30Ц)

30. Приказ МПС РФ от 17 апреля 2000 г. N 911 "Об утверждении Положения о порядке применения предупредительных талонов машинистов, помощников машинистов локомотивов, моторвагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава и водителей, помощников водителей дрезин"

31. Приказ МПС РФ от 28 октября 1999 г. N 39Ц "О порядке проведения испытаний, выдачи свидетельств помощника машиниста локомотива, моторвагонного и специального самоходного подвижного состава на железных дорогах Российской Федерации"

32. Приказ Минздрава РФ от 15 октября 1999 г. N 377 "Об утверждении Положения об оплате труда работников здравоохранения" (с изм. и доп. от 17 ноября 2000 г., 21 июня 2002 г., 24 апреля, 5 августа 2003 г.)

33. Приказ МПС РФ от 15 декабря 1997 г. N 24Ц "О совершенствовании системы организации заработной платы работников, занятых в основной деятельности железных дорог" (с изм. и доп. от 27 августа 1998 г., 6 декабря 1999 г., 6 декабря 2001 г., 21 сентября 2003 г.)

34. Перечень работников морского транспорта, на которых распространяется действие Устава о дисциплине работников морского транспорта (утв. приказом Минтранса РФ от 25 августа 2000 г. N 89)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 327 из 697

35. Приказ Минздрава РФ от 21 сентября 1998 г. N 275 "О Почетной грамоте Министерства здравоохранения Российской Федерации и ЦК профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации"

36. Перечень должностей (профессий) работников, на которые распространяется действие Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии (утв. приказом Минобразования РФ от 25 августа 1998 г. N 2220)

37. Положение о лесничем Федеральной службы лесного хозяйства России (утв. Рослесхозом 3 мая 1995 г.)

38. Письмо Минтруда РФ от 31 июля 2000 г. N 985-11 О невыплате премии нарушителю трудовой дисциплины

39. Постановление ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

40. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 25 июля 2002 г. "Закон Российской Федерации "О статусе судей в Российской Федерации" не предусматривает возможности применения норм трудового законодательства в случае привлечения судей к дисциплинарной ответственности" (извлечение)

41. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 11 сентября 1996 г. "Отказ работника исполнить незаконное распоряжение работодателя не может повлечь наложение дисциплинарного взыскания" (извлечение)

42. Решение Верховного Суда РФ от 28 октября 2002 г. N ГКПИ 2002-1100 Применение к работнику мер дисциплинарного взыскания, существенно ограничивающих его права и не предусмотренных трудовым законодательством, не допускается

43. Решение Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. N ГКПИ 2002-375 О признании незаконными ч.3 п.14; п.п. "б", "в" ч.1 и ч.3 п.15; п.17, ч.1 п.26 "Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 328 из 697

Российской Федерации", утвержденного постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621

Основная литература

1. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003
2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001
3. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001
4. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.
5. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000
6. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
7. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002
8. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.
9. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,
10. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
11. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 329 из 697

12. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002
13. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
14. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
15. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К.Н.Гусова) - ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект", 2003 г.
2. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) - Спарк, 2002 г.
3. Комментарий к Кодексу торгового мореплавания Российской Федерации (Под ред. Г.Г.Иванова) - М.: Спарк, 2000 г.
4. Порядок прекращения трудового договора (С.В. Шарова, "Российский налоговый курьер", N 16, август 2002 г.)
5. Основания увольнения работников по инициативе администрации (А. Музыченко, ФПА АКДИ "Экономика и жизнь", выпуск 11, ноябрь 2002 г.)
6. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для работников предприятий, учреждений, организаций в Российской Федерации независимо от форм собственности и комментарий к ним (А.А.Силин)
7. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: учебно-практическое пособие. – М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2004-05-23

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 330 из 697

Тема 11. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ:

1. Понятие материальной ответственности в трудовом праве (как института трудового права, как условия договора о труде).
 2. Отличие материальной ответственности в трудовом праве от имущественной ответственности в гражданском праве, от дисциплинарной ответственности.
 3. Состав правонарушения, которым причинен ущерб, в трудовом правоотношении.
 4. Виды материальной ответственности работника. Основание и условия привлечения работника к материальной ответственности.
 5. Виды материальной ответственности работодателя. Основание и условия привлечения работодателя к материальной ответственности.
 6. Условия освобождения от материальной ответственности или уменьшения размера возмещаемого ущерба для работника и работодателя.
 7. Определение размера возмещения и порядок возмещения работником ущерба, причиненного работодателю.
 8. Определение размера ущерба и порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного работнику. Применение трудового и гражданского законодательства при возмещении работодателем ущерба, причиненного работнику.
 9. Регрессные иски.
- 1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и условия ее наступления*

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 331 из 697

- Материальная ответственность по трудовому праву – это самостоятельный вид юридической ответственности. Она обладает признаками, свойственными всем видам юридической ответственности возместительного характера, а также признаками, свойственными только этому виду ответственности.
- Материальная ответственность по трудовому праву состоит в обязанности одной из сторон трудового договора (работодателя или работника) возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Следовательно, материальная ответственность по трудовому праву подразделяется на два вида:
 - 1) ответственность работодателя перед работником;
 - 2) ответственность работника перед работодателем.
- Для материальной ответственности работодателя и работника характерны общие признаки: возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено существованием трудового договора; ее субъектами являются только стороны этого договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; каждая из сторон несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло ущерб у другой стороны; обе стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно.
- В то же время необходимо отметить и различия материальной ответственности сторон трудового договора: работники, по общему правилу, несут ограниченную материальную ответственность, а работодатели – полную; материальная ответственность работников дифференцирована.
- Следует обратить внимание на то, что в соответствии с частью 2 ст. 232 ТК РФ допускается конкретизация материальной ответственности

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 332 из 697

либо в заключаемом трудовом договоре, либо в особом письменном соглашении, прилагаемом к договору. Но при этом договорная ответственность работодателя не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

- В ст. 233 ТК РФ впервые сформулированы общие условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Она наступает за ущерб, причиненный стороной трудового договора другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия).
- Необходимо учесть, что материальная ответственность сторон трудового договора наступает только при совокупности условий: 1) наличие ущерба, причиненного другой стороне; 2) противоправность поведения (действия или бездействия); 3) причинная связь между ущербом и противоправным поведением; 4) вина стороны, причинившей ущерб (в форме умысла или неосторожности).
- Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба. Ущерб может выражаться в утрате или уменьшении стоимости имущества, утрате доходов, необходимости произвести новые расходы и т. д. Впервые законодатель отнес к материальному ущербу не только прямой действительный ущерб, но и ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). Кроме того, по нормам трудового законодательства подлежит взысканию и моральный вред, если он причинен работнику неправомерными действиями работодателя.
- Поведение (действие или бездействие) считается противоправным, если оно нарушает императивные нормы трудового законодательства, либо нормы, содержащиеся в коллективных договорах,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 333 из 697

соглашениях, иных локальных нормативных актах, а также условия трудового договора.

- Причинная связь между действиями одной из сторон и наступившим ущербом означает, что ущерб наступил не случайно, а явился следствием конкретных действий (или бездействия).
- Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора, наступает со дня его возникновения независимо от привлечения работника за этот ущерб к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности, а работодателя-организацию – к административной ответственности.
- В соответствии с ч. 3 ст. 232 ТК РФ расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности. Поэтому работник, уволенный за причинение ущерба работодателю, не освобождается от обязанности возместить ущерб. Работодатель, в свою очередь, не освобождается от такой же обязанности после увольнения работника.

-
- 2 . *Материальная ответственность работодателя перед работником*

Материальная ответственность работодателя перед работником предусмотрена:

для возмещения работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться;

за ущерб, причиненный имуществу работника;

за задержку выплаты работнику заработной платы.

Материальная ответственность работодателя за любое незаконное лишение работника возможности трудиться направлена на восстановление нарушенных трудовых прав работника и ограничение произвольного

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 334 из 697

использования более сильного положения работодателя как стороны в трудовых отношениях. Незаконное лишение работника возможности трудиться может проявляться в незаконном отстранении от работы, увольнении или переводе на другую работу; неисполнении или несвоевременном исполнении решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Кроме того, в федеральных законах и коллективных договорах могут предусматриваться другие случаи незаконного лишения возможности трудиться, корректирующие данное понятие.

Поскольку в указанных в ст. 234 ТК РФ и иных аналогичных случаях работник лишается возможности трудиться и, следовательно, получать заработную плату, то на работодателя возлагается обязанность возместить работнику возникший ущерб.

Отстранение от работы – временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей, предусмотрено по основаниям, перечисленным в ст. 76 ТК РФ. Однако этот перечень не является исчерпывающим. Работодатель обязан отстранить от работы работника по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Отстранение работника от работы допускается только на период действия причин, послуживших основанием для отстранения.

Заработка плата в период отстранения от работы работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 335 из 697

законом (см., например, ст. 14 Федерального закона от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы»⁸³).

Отстранение работника от работы в случаях, не предусмотренных действующим законодательством, является незаконным. Незаконным оно будет и тогда, когда работник отстранен от работы по основанию, указанному в законе, - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, но если работодатель в последующем не смог этого доказать.

Перевод работника на другую постоянную работу регулируется ст. 72 ТК РФ и признается незаконным, если осуществлен без его письменного согласия. Перевод в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ) признается незаконным, если осуществлен на срок, превышающий месяц, или на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Увольнение работника осуществляется в соответствии со ст.ст. 77-84 ТК РФ и признается незаконным, если отсутствуют основания увольнения, если работник не входит в круг лиц, увольняемых по конкретному основанию, если работодатель не выполнил порядок увольнения, предусмотренный действующим законодательством.

На основании ст. 62 ТК РФ работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы). Если же в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

⁸³ СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 336 из 697

Незаконное лишение работника возможности трудиться наступает и в результате необоснованного отказа в заключении трудового договора. Например, в случае отказа в приеме на работу в силу обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Ст. 64 ТК РФ содержит прямой запрет отказывать в заключении трудового договора работнику, получившему письменное приглашение о поступлении на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы, а также женщине по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Трудовой кодекс не ограничивает материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный в указанных случаях, каким-либо пределом. Ст. 395 ТК РФ предусматривает, что при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными, они удовлетворяются в полном объеме, а в соответствии со ст. 396 ТК РФ при задержке работодателем исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе орган, принявший такое решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Ст. 235 ТК РФ впервые устанавливает материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, объем, порядок и способы его возмещения.

Имуществу работника в процессе выполнения им трудовой функции или вследствие воздействия производственных факторов, возникновения аварийных или чрезвычайных обстоятельств либо в результате действий работодателя может быть причинен ущерб. Если ущерб возник по вине работодателя, то он подлежит возмещению работнику в полном объеме.

При этом размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. Под

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 337 из 697

данной местностью следует понимать населенный пункт по существующему административно-территориальному делению.

Письменное заявление о возмещении ущерба направляется работником работодателю. Работодатель обязан рассмотреть его и в десятидневный срок со дня поступления принять решение. С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре, т. е. путем передачи работнику имущества, аналогичного утраченному, или исправления испорченного имущества.

Если же работник не согласен с решением работодателя или в установленный срок не получил от него ответ, то он вправе обратиться в суд.

При обращении работника в суд применяется общий срок исковой давности, предусмотренный ст. 196 ТК РФ. Следует учесть, что если цена иска по имущественному спору не превышает 500 минимальных размеров оплаты труда, установленных законом на момент подачи заявления, то работник обращается к мировому судье, а если превышает, - то в районный суд.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором.

Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду (ч. 3 ст. 4 ТК РФ).

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работником заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

Статьей 236 ТК РФ установлена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 338 из 697

Следует учесть, что материальная ответственность работодателя предусмотрена за нарушение им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

Статья 236 ТК РФ обязывает работодателя одновременно с задержанной заработной платой выплатить работнику денежную компенсацию в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Центральный банк РФ устанавливает ставку рефинансирования при предоставлении краткосрочных кредитов коммерческим банкам, то есть речь идет об уплате процентов за временное пользование чужими средствами.

На 17 февраля 2003 г. годовая ставка рефинансирования установлена в размере 18%⁸⁴, следовательно, с 17 февраля дневная ставка составляет 18%/300 =0,06.

Выплата процентов производится за каждый календарный день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Заметим, что конкретный размер денежной компенсации за задержку выплат, причитающихся работнику, может быть выше, чем установлен ст. 236 ТК РФ, если это определено коллективным договором или трудовым договором.

Надо обратить внимание на то, что выплата данной компенсации работнику является платой за пользование его денежными средствами, поэтому она не может считаться ущербом организации, и ее руководитель не несет за такую выплату материальную ответственность. В то же время за

⁸⁴ Аргументы и факты. 2003. № 8.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 339 из 697

виновные действия в случае задержки выплат и денежной компенсации руководитель может привлекаться к ответственности, установленной ТК РФ, учредительными документами организации и трудовым договором.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ работнику возмещается не только имущественный ущерб, но и моральный вред.

Под моральным вредом следует понимать нравственные и физические страдания работника, причиненные неправомерными действиями или бездействием работодателя, нарушающими его трудовые права, закрепленные законодательством, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором. При этом факт наличия морального вреда, причинная связь с неправомерными действиями или бездействием работодателя и вина последнего в его причинении должны быть доказаны работником.

Если работодатель признает факт причинения работнику морального вреда, то тогда по соглашению сторон определяется величина его денежной компенсации.

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

3. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю

Правовой основой материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, являются ч. 2 ст. 8 Конституции РФ, устанавливающая защиту всех форм собственности, и ст. 21 ТК РФ, обязывающая работников бережно относиться к имуществу работодателя.

Следует отметить, что законодательство о материальной ответственности работников преследует две цели: возместительную

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 340 из 697

(возмещение действительного ущерба работодателю); гарантитную (соблюдение гарантий по охране заработной платы работников от необоснованных и чрезмерных удержаний); превентивную (воспитание бережного отношения к имуществу работодателя).

Материальную ответственность по нормам законодательства о труде несут все работники, т. е. лица, которые состоят в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем независимо от формы собственности, на которой основана организация. Такую же ответственность несут лица, с которыми трудовой договор прекращен, если ущерб причинен в момент, когда они состояли в трудовых правоотношениях с работодателем.

Часть 1 ст. 238 ТК РФ предусматривает, что работник обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб.

При этом под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Речь идет об имуществе работодателя, принадлежащем ему на праве собственности (ст. 209 ГК РФ) или находящемся у него на законном основании: праве хозяйственного ведения (ст. 294 ГК РФ), оперативного управления (ст. 296 ГК РФ), по договорам аренды (ст. 606 ГК РФ), хранения (ст. 886 ГК РФ) и др. Например, затратами на приобретение или восстановление имущества служат покупка или ремонт утраченных или испорченных ценностей.

Излишними выплатами могут быть штрафные санкции, уплаченные работодателем за невыполнение или ненадлежащее исполнение ими договорных обязательств перед хозяйствующими субъектами. К ним относятся также заработка плата, выплаченная работнику за время

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 341 из 697

противоправного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), суммы, выплаченные работнику за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ), возмещение причиненного ему морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

Поскольку в соответствии со ст. 1068 ГК РФ работодатель отвечает за вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, то ТК РФ предусматривает, что работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам (ч. 3 ст. 238 ТК РФ).

Что же касается неполученных доходов (упущенной выгоды), то они взысканию с работников не подлежат.

Лица, которые заняты в сфере труда по договору подряда и иным гражданско-правовым соглашениям, возмещают причиненный ими ущерб по правилам гражданского законодательства (если за этими отношениями не скрываются трудовые отношения).

Согласно ст. 15 ГК РФ в отличие от ст. 238 ТК РФ под убытками понимаются расходы, которые юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель (ст. 23 ГК РФ), чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также недополученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Т. е. в соответствии со ст. 15 ГК РФ прямой действительный ущерб – это реальный ущерб, который фактически понес работодатель.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 342 из 697

Следует учитывать, что материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Под непреодолимой силой «форс-мажор» понимаются чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях события. Они делятся на два вида: природные стихийные явления (наводнения, землетрясения, пожар и т. д.); некоторые общественные явления (военные действия, эпидемии и т. д.).

В законодательстве отсутствует понятие нормального хозяйственного риска, однако, в науке и на практике выработаны критерии, характеризующие категорию «нормальный хозяйственный риск». Риск считается оправданным, если: 1) совершенные действия, соответствуют современным знаниям и опыту; 2) поставленная цель не может быть достигнута средствами, не связанными с риском; 3) лицо, допустившее риск, приняло все возможные меры для предотвращения ущерба; 4) возможность вредных последствий только вероятна, но не очевидна; 5) объектом риска выступают материальные ценности, но не жизнь и здоровье работников. Нормальный хозяйственный риск, как правило, связан с внедрением в производство новых изобретений, усовершенствованием методов работы, технологии производственных процессов. К тому же, право на риск следует признавать лишь за работников, обладающим специальной профессиональной подготовкой.

Исключает материальную ответственность работника причинение материального ущерба работодателю в состоянии крайней необходимости. Под крайней необходимости понимается причинение вреда для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 343 из 697

других лиц, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами, и если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный.

Причинение вреда в состоянии необходимой обороны также исключает материальную ответственность работника.

Не привлекается работник к материальной ответственности и тогда, когда работодатель не обеспечил ему надлежащих условий для хранения имущества. Однако об отсутствии надлежащих условий работник должен своевременно письменно ставить в известность работодателя.

Следует отметить, что работник не несет материальной ответственности за ущерб, возникший в результате исполнения приказа или распоряжения. Ответственность за причинение такого вреда несет лицо, давшее незаконный приказ или распоряжение. Но если работник причинил ущерб умышленно во исполнение заведомо незаконных приказа или распоряжения, то он отвечает на общих основаниях.

Трудовым кодексом предусмотрены два вида материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Полная материальная ответственность может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

При ограниченной материальной ответственности ущерб возмещается полностью, но в заранее установленных ст. 241 ТК РФ пределах – в пределах среднего месячного заработка работников.

Полная материальная ответственность работников применяется исключительно в случаях, предусмотренных законом.

Законодательством не установлен перечень случаев, при которых работник привлекается к ограниченной материальной ответственности.

Следовательно, возмещение работником ущерба в пределах среднемесячного заработка является общим правилом, и данный вид материальной ответственности применяется во всех случаях за исключением

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 344 из 697

тех, когда законодательством установлены иные пределы материальной ответственности.

Надо иметь в виду, что средний заработка устанавливается на день причинения вреда и подсчитывается на общих основаниях в соответствии со ст. 139 ТК РФ за 12 последних календарных месяцев работы работника, причинившего вред.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере, то есть без ограничения каким-либо заранее установленным пределом, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Следует обратить внимание на то, что ст. 242 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии в случае привлечения к материальной ответственности работников моложе 18 лет.

Они несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. Следовательно, во всех иных случаях причинения ущерба работники, не достигшие 18 лет, могут нести лишь ограниченную материальную ответственность.

Случаи полной материальной ответственности предусмотрены ст. 243 ТК РФ:

когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 345 из 697

- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

В соответствии с п. 1 ст. 243 ТК РФ полная материальная ответственность наступает в случае, когда она возложена на работника в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами, но не приказами и инструкциями министерств и ведомств. П. 1 ст. 243 носит отсылочный характер.

В соответствии с ч. 1 ст. 277 ТК РФ полная материальная ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организацией, наступает у руководителей организаций. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с руководителя не подлежат.

Но ч. 2 ст. 277 ТК РФ закрепляет, что в случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненными его виновными действиями, расчет которых осуществляется по нормам гражданского законодательства (ч. 2. ст. 15 ГК РФ), которое к убыткам относит не только прямой действительный ущерб, но и упущенную выгоду.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 346 из 697

На основании п. 2 ст. 243 ТК РФ полную материальную ответственность несут работники за недостачу ценностей, вверенных им на основании специального письменного договора или полученных ими по разовому документу. Следовательно, данное основание применяется тогда, когда между работником и работодателем заключен договор о полной материальной ответственности за недостачу вверенных ценностей. Полная материальная ответственность по договору может быть как индивидуальной, так и коллективной (бригадной).

Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного работником имущества могут быть заключены при соблюдении следующих условий:

договор может быть заключен с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет;

договор могут заключать только те работники, которые непосредственно обслуживают, используют денежные или товарные ценности. Поэтому такие договоры не могут заключаться с бухгалтерами, товароведами, сторожами, уборщицами, так как они ценности непосредственно не обслуживают;

договор может быть заключен, если должность или работа лица, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, предусмотрены в соответствующем перечне.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ч. 2 ст. 244 ТК РФ).

В настоящее время действует Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной материальной

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 347 из 697

ответственности за недостачу вверенного имущества и Типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г.

Следует иметь в виду, что полную материальную ответственность по письменному договору о полной материальной ответственности работники несут лишь за недостачу и порчу ценностей. За остальные виды ущерба они несут ограниченную материальную ответственность.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за недостачу.

Для введения коллективной (бригадной) материальной ответственности необходимо:

согласие каждого члена бригады;

работы, выполняемые бригадой, должны быть предусмотрены в соответствующем перечне;

все члены бригады достигли возраста восемнадцати лет;

были созданы условия для совместной работы бригады.

Перечень работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 348 из 697

В настоящее время действует Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества и Типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г.

Член бригады освобождается от материальной ответственности за недостачу вверенных ценностей, если докажет, что ущерб причинен не по его вине.

Если члены бригады решили возместить ущерб в добровольном порядке, то степень вины каждого из них определяется по соглашению между ними и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Полная материальная ответственность возлагается на работника также в случае, когда ценности получены им под отчет по разовой доверенности или иному разовому документу. Выдача разового документа может иметь место только с согласия работника, поскольку обычно разовая доверенность выдается работникам, в обязанности которых не входит обслуживание денежных и товарных ценностей и с которыми не заключен договор о полной материальной ответственности.

Как предусмотрено с п. 3 ст. 243 ТК РФ за умышленное причинение ущерба работник привлекается к полной материальной ответственности, но при этом работодатель обязан доказать наличие умысла в действиях работника. Поскольку умышленное причинение вреда является злостным и грубым нарушением трудовых обязанностей, то в данном случае к полной материальной ответственности привлекаются и работники в возрасте до 18 лет.

В соответствии с п. 4 ст. 243 ТК РФ основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности является причинение

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 349 из 697

ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Такое состояние работника должно быть доказано работодателем.

Основанием применения полной материальной ответственности в соответствии с п. 5 ст. 243 ТК РФ являются преступные действия работника, установленные приговором суда. Надо иметь в виду, что прекращение уголовного дела по любому основанию на стадии предварительного следствия не может повлечь за собой полную материальную ответственность работника. Аналогично решается вопрос при вынесении оправдательного приговора за отсутствием состава преступления. Но если работник освобожден от уголовной ответственности по амнистии или в связи с помилованием, то это не освобождает его от полной материальной ответственности, т. к. приговором суда установлен преступный характер его действий.

Полная материальная ответственность наступает при причинении ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен органом, уполномоченным рассматривать дела об административных нарушениях (п.6 ст. 243 ТК РФ). Административным проступком (правонарушением) признается противоправное виновное действие или бездействие, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ предусмотрена административная ответственность. Круг лиц и органов, которые могут налагать административные взыскания, установлены Кодексом об административных правонарушениях РФ.

В соответствии с п. 7 ст. 243 ТК РФ полная материальная ответственность предусмотрена за разглашение работником сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), но только в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Ответственность по данному основанию может наступать только тогда, когда в трудовом договоре, заключенном с работником, содержится условие

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 350 из 697

о неразглашении охраняемой законом тайны (ч. 3 ст. 57 ТК РФ). Следует учесть, что за разглашение охраняемой законом тайны может наступить уголовная (ч. 2 ст. 183, ст. 283 УК РФ) или административная (ст. 13.14 КоАП РФ) ответственность.

Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, утвержден Указом Президента РФ от 24 января 1998 г. № 61⁸⁵; перечень сведений конфиденциального характера (включая сведения, составляющие коммерческую тайну) утвержден Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188⁸⁶; перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну и разглашение которых не может повлечь за собой ответственность по п. 7 ст. 243 ТК РФ, дан в постановлении Правительства РФ от 5 декабря 1991 г. № 35⁸⁷.

В соответствии с п. 8 ст. 243 ТК РФ основанием применения полной материальной ответственности является причинение работником ущерба не при исполнении трудовых обязанностей как в свободное, так и в рабочее время. Работодатель должен доказать, что причиной причинения ущерба были действия работника, совершенные им не при исполнении трудовых обязанностей.

Частью 2 ст. 243 ТК РФ предусмотрено, что полная материальная ответственность может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером. В то же время ч.1 ст. 277 ТК РФ прямо закрепляет полную материальную ответственность руководителя организации. В связи с тем, что норма ч.1 ст. 277 ТК РФ является императивной, а ч.2 ст. 243 ТК РФ – диспозитивной, то необходимо исходить из положений ст. 277 ТК РФ. Т. е. руководитель организации несет полную материальную ответственность за

⁸⁵ СЗ РФ. 1998. № 5. Ст. 561.

⁸⁶ СЗ РФ. 1997. № 10. Ст. 1127.

⁸⁷ СП РФ. 1992. № 1-2. Ст. 7.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 351 из 697

ущерб на основании прямого предписания закона (ст. 277 ТК РФ), а для его заместителей и главного бухгалтера такая ответственность может быть установлена трудовым договором в соответствии со ст. 243 ТК РФ.

Очень важно правильно определить размер причиненного ущерба. Трудовым кодексом РФ установлен общий и особый порядок определения размера причиненного ущерба.

Общий порядок предусмотрен ч. 1 ст. 246 ТК РФ. Следует учесть, что в ч. 1 ст. 246 ТК РФ установлены два критерия, исходя из которых определяется размер ущерба, причиненного работодателю: 1) фактические потери; 2) стоимость имущества по данным бухгалтерского учета.

Как следует из ч. 1 ст. 246 ТК РФ размер причиненного ущерба работодателю при утрате и порче имущества определяется по фактическим потерям. Они исчисляются, исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»⁸⁸ рыночной является наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства.

Фактические потери, исчисленные исходя из рыночных цен, действующих в данной местности, могут превышать по данным бухгалтерского учета размер ущерба. В указанном случае размер ущерба исчисляется исходя из рыночных цен.

Но следует учесть, что денежная оценка размера ущербадается на день его причинения и при определении размера ущерба не учитываются

⁸⁸ СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3813.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 352 из 697

фактические потери ценностей в пределах установленных норм потерь, прежде всего норм естественной убыли.

Однако при этом размер ущерба не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. Иными словами, только в том случае, когда с учетом рыночных цен размер ущерба окажется ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета, ущерб будет определяться по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа имущества. В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете»⁸⁹ бухгалтерский учет – это упорядоченная система сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организации и их движении путем сплошного, непрерывного и документированного учета всех хозяйственных операций.

На основании ч. 2 ст. 246 ТК РФ особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба может быть установлен только федеральным законом в следующих случаях:

когда ущерб работодателю причинен хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей;

когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Так, например, как следует из п.6 ст. 59 Федерального закона от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»⁹⁰ работник несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного организацией в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ. Перечень наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, подлежащих контролю в РФ, утвержден

⁸⁹ СЗ РФ. 1996. № 48. Ст. 5369.

⁹⁰ СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 219.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 353 из 697

постановлением Правительства РФ от 30 июня 1998 г. № 681⁹¹. В соответствии с п. 1 ст. 21 Федерального закона от 26 марта 1998 г.

№ 41- ФЗ «О драгоценных металлах и драгоценных камнях» при осуществлении разрешенных законодательством сделок оплата драгоценных металлов производится с учетом цен мирового рынка, а драгоценных камней – по ценам, определенным эксперты путем на базе прейскурантов цен, аналогичных действующим на мировом рынке, с учетом конъюнктурных колебаний цен на день продажи. Данный порядок на практике применяется при определении размера ущерба, причиненного хищением и недостачей драгоценных металлов и драгоценных камней.

Следует иметь в виду, что ст. 247 ТК РФ обязывает работодателя до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками провести проверку товарно-материальных ценностей для установления размера ущерба и причин его возникновения. С этой целью он вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Заметим, что работодатель обязан истребовать от работника объяснение в письменной форме для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа работника дать письменное объяснение, следует составить акт об отказе.

Факт причинения ущерба и его размер должны быть подтверждены документами, составленными по результатам проверки. Обычно недостача имущества подтверждается актом инвентаризации, порча или брак продукции – дефектной ведомостью, недостача или порча груза на железнодорожном транспорте – коммерческим актом.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом. Однако порядок обжалования материалов проверки ТК РФ не устанавливает. Очевидно, что работник, не согласный с материалами

⁹¹ СЗ РФ. 1998. № 27. Ст. 3198.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 354 из 697

проверки, может обратиться с мотивированным заявлением к работодателю, а также в суд.

Что же касается порядка взыскания ущерба с работника, то ст. 248 ТК РФ допускает возмещение:

по распоряжению работодателя; 2) в судебном порядке; 3) путем добровольного возмещения ущерба полностью или частично.

Необходимо отметить, что по распоряжению работодателя ущерб может быть взыскан при наличии следующих условий:

1) сумма причиненного ущерба не превышает среднего месячного заработка работника (это касается как ограниченной, так и полной материальной ответственности);

не истек месячный срок со дня окончательного установления работодателем причиненного ущерба; днем обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба (при проведении инвентаризации – день подписания соответствующего акта).

трудовые отношения продолжаются.

В судебной практике возник вопрос о соответствии Конституции РФ удержаний из заработной платы работника по распоряжению работодателя если на это отсутствует согласие работника.

Конституционный Суд РФ в своем постановлении от 10 апреля 2001 года № 5-П «По делу о проверке конституционности части первой п. 1 ст. 8 Федерального закона «О материальной ответственности военнослужащих» в связи с запросом Находкинского гарнизонного военного суда» признал, что возмещение ущерба, размер которого не превышал одного оклада месячного денежного содержания военнослужащего и одной месячной надбавки за выслугу лет и которое производится по приказу командира (начальника) воинской части путем удержаний из денежного довольствия военнослужащего, причинившего ущерб, не противоречит Конституции РФ,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 355 из 697

поскольку оно не препятствует реализации конституционных гарантий государственной, в том числе судебной, защиты имущественных прав военнослужащего, возникающих в связи с получением им денежного довольствия в качестве вознаграждения за службу.

С учетом вышеизложенного можно сделать вывод о том, что ст. 248 ТК РФ, устанавливающая аналогичный порядок возмещения ущерба работником в размере, не превышающем среднего месячного заработка, не противоречит Конституции РФ.

В судебном порядке взыскание ущерба осуществляется в случаях, когда:

истек месячный срок со дня окончательного установления причиненного ущерба, работодатель не издал распоряжение о взыскании, а работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб;

ущерб превышает средний месячный заработок работника.

По спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, работодатель имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда (ст. 392 ТК РФ).

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично, причем независимо от суммы ущерба. Добровольное возмещение ущерба возможно различными способами: внесением соответствующих денежных сумм, исправлением поврежденного имущества, передачей равноценного имущества.

Как следует из ч. 4 ст. 248 ТК РФ по соглашению сторон допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 356 из 697

но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

Следует иметь в виду, что возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

То есть, работник обязан возместить причиненный им ущерб и тогда, когда он за свои действия или бездействие уже привлекался к названным видам ответственности. Более того, причинение ущерба в результате преступных действий работника или административного проступка (в соответствии с п.п. 5 и 6 ст. 243 ТК РФ) усиливает материальную ответственность работника за этот ущерб.

Статьей 249 ТК РФ предусмотрена обязанность работника возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение. Однако она не дает ответа на вопрос о пределах ответственности работника. Следует учесть, что работник обязан возместить затраты при наличии следующих условий: 1) работодатель направил работника на обучение;

обучение осуществлялось за счет средств работодателя; 3) работник уволился с работы без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором, или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

В трудовом законодательстве отсутствует исчерпывающий перечень уважительных причин досрочного расторжения трудового договора по инициативе работника. Но к ним, в первую очередь, относятся причины, которые обуславливают невозможность продолжения работником работы: зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи, а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 357 из 697

условий коллективного договора, соглашения или трудового договора (ст. 80 ТК РФ).

Следовательно, если работник уволился по уважительной причине до истечения обусловленного срока, то нет оснований требовать от него возмещения расходов, понесенных работодателем, на его обучение.

Окончательную оценку степени уважительности той или иной причины увольнения дает суд при рассмотрении требований работодателя о возмещении затрат, понесенных им на обучение работника.

Трудовым кодексом предусмотрена возможность снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника (ст. 250 ТК РФ). Причем, это относится к случаям как полной индивидуальной и коллективной, так и ограниченной материальной ответственности. Орган по рассмотрению трудовых споров может уменьшить размер возмещаемого ущерба в зависимости от степени и формы вины, материального положения работника и других конкретных обстоятельств.

Следует отметить, что в силу ст. 240 ТК РФ работодатель вправе отказаться от взыскания ущерба с виновного работника. При этом это может быть полный отказ, когда ущерб не взыскивается вообще или частичный, когда взыскивается часть ущерба. Такое решение работодатель принимает с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб.

Нормативные акты и постановления судебных органов

1. Конституция Российской Федерации. М., 1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2002.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. М. 2002.
4. О связи: Федеральный закон от 7 июля 2003 г. // СЗ РФ. 2003. № 28. Ст. 2895.
5. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 358 из 697

договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества и Типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности: Утв. постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. // Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 2.

6. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества и Типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности: Утв. постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. // Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 2.

7. Методические рекомендации по учету и оформлению операции приема, хранения и отпуска товаров в организациях торговли: Утв. письмом Комитета РФ по торговле от 10 июля 1996 г. М.: Ось-89,1997.

8. О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983 г. №1 (в ред. от 25 окт. 1996 г. № 10) // Сб. постановлений Пленума Верховного Суда РФ. М.: Юрид. лит., 1994; Бюл. Верховного Суда РФ. 1994. № 3; Бюл. Верховного Суда РФ. 1997. № 1.

9. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Росс. газ. 2004. 8 апр.

10. Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда: Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 дек. 1994 г. (в ред. от 15 янв. 1998 г.) // Бюл. Верховного Суда РФ. 1997. № 1; 1998. № 3.

Основная литература

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 359 из 697

1. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России, 2003.
2. Трудовое право. Учебник/ Под ред. О. В. Смирнова. М., 2003.
3. Трудовое право России. Учебник/ Под ред. С. П. Маврина. С-Пб., 2003.
4. Трудовое право России. Учебник/ Под ред. Ю П. Орловского. М., 2003.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ/ Под ред. Ю. П. Орловского. М., 2002.

Дополнительная литература

1. Аппаков А.А. Некоторые проблемы материальной ответственности в трудовом праве в переходный период // XXI век. Юридическая наука - практике (проблема теории, законотворчества и правоприменения): Материалы конф. Юрид. ин-та ДВГУ, посвященные 100-летию ДВГУ. Владивосток, 1999.
2. Боер А. А. Институт возмещения морального вреда в русском дореволюционном праве // Юрист. 2004. № 2.
3. Кирсанов П. В. Компенсация морального вреда: многоаспектность проблемы // Юрист. 2003. № 12.
4. Козлова Т. А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. 2003. № 7.
5. Козлова Т. А. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. 2003. №
6. Макашова А. Ж. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Трудовое право. 2003. № 7.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 360 из 697

7. Полетаев Ю. Н. Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности // Трудовое право. 2003. № 6.

8. Позднякова Е. А. Материальная ответственность работников за нарушение экологических норм // Журнал российского права. 2002. № 2.

9. Стаценко А.Г. Юридическая ответственность за нарушение законодательства о труде: Учеб.-метод. пособие. Владивосток: Изд-во ДВГУ, 1996.

10. Шеломов Б. Материальная ответственность того трудового договора // Хозяйство и право. 2002. № 10.

11. Эрдлевский А.М. Моральный вред и компенсация за страдания. М.: БЕК, 1997.

12. Эрдлевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // Трудовое право. 2003. № 1.

Тема 13. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И ОХРАНЕ ТРУДА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Основные понятия, характеризующие суть и направленность охраны труда.

2. Охрана труда как единая, межотраслевая система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

3. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

4. Принципы охраны несамостоятельного труда.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 361 из 697

5. Государственные нормативные требования охраны труда.
6. Охрана труда как институт трудового права и системы российского права.
7. Содержание трудоправового института «Охрана труда».
8. Права и обязанности работодателя в области охраны труда.
9. Обязанности работника в области охраны труда, его право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.
10. Государственное управление охраной труда.
11. Служба охраны труда в организации.
12. Правовые, организационно-распорядительные (управленческие) и иные формы обеспечения охраны труда.
13. Расследование, оформление материалов и учет несчастных случаев на производстве.
14. Расследование, оформление материалов и учет профессиональных заболеваний.
15. Охрана труда женщин.
16. Охрана труда несовершеннолетних работников.
17. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью.
18. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда.
19. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
20. Юридическая ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 362 из 697

Приступая к изучению данной темы, студентам необходимо, прежде всего, твердо уяснить основные понятия, характеризующие содержание и целевую направленность процесса охраны труда (ст.209 Трудового кодекса РФ). В частности такие понятия, как:

- охрана труда;
- условия труда;
- вредный производственный фактор;
- опасный производственный фактор;
- безопасные условия труда;
- рабочее место;
- аттестация рабочих мест;
- сертификат соответствия работ, производимых в организации по охране труда (сертификат безопасности), государственным нормативным требованиям охраны труда;
- средства индивидуальной и коллективной защиты работников от производственных вредностей;
- производственная либо иная хозяйственная деятельность организации.

Студенты должны твердо уяснить содержание понятий (категорий) «охрана труда» и «условия труда», их соотношение и отличие, памятая при этом, что в содержании обеих категорий различают два основных аспекта (границы) – экономический и правовой. В экономическом смысле и «условия труда», и «охрана труда» представляют собой затратные категории, выражая стоимость необходимых затрат (в первом случае) и цену бесхозяйственности – во втором.

Как правовая категория «условия труда» - это нормативные требования, предъявляемые и к факторам производственной среды, и к факторам трудового процесса.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 363 из 697

«Охрана труда», как правовая категория, это есть ни что иное, как система опосредованных правом мероприятий социально-экономического, организационно-технического, санитарно-гигиенического, лечебно-профилактического, реабилитационного и иного характера, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Для более полного уяснения содержания рассматриваемых понятий и их соотношения студентам необходимо твердо уяснить правовой механизм, регулирующий отношения по установлению и обеспечению надлежащих условий труда, а также правовой механизм по управлению единым целенаправленным процессом сохранения жизни и здоровья каждого работника на любом (т.е. постоянном или временном) рабочем месте.

Основные направления государственной политики в области охраны труда определены ст.4 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. №181-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) и ст.210 Трудового кодекса РФ (2001 г.). В соответствии с указанными статьями, таковыми являются:

- прежде всего – это обеспечение государством приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Для более полного уяснения (понимания) сути и целевой направленности этого основного принципа организации всего процесса охраны труда студентам необходимо твердо знать, что все отношения в области охраны труда строятся по принципу: субъективное право наемных работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, приоритетно по отношению к правам в этой области работодателей и их должностных лиц, государства и его органов власти и управления, а также профессиональных и иных объединений, представляющих интересы этих работников;

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 364 из 697

- принятие и реализация законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, а также целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда, надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- координация деятельности в области охраны труда, распространение передового опыта работы по улучшению условий и охраны труда и т.д.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается совместными и согласованными действиями федеральных органов государственной власти, субъектов Федерации и органов местного самоуправления, а также профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Рассматривая принципы охраны труда, студенты должны исходить из того, что это руководящие (государственные) идеи, выражающие сущность, основные свойства и общую направленность как государственной политики в области охраны труда, так и законодательных и иных норм и правил охраны труда.

Студентам надлежит твердо усвоить, что государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 365 из 697

критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Нормативные требования охраны труда содержатся:

- в Трудовом кодексе РФ;
- в Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г., иных федеральных законах и законах субъектов Российской Федерации;
- в соответствующих постановлениях Правительства РФ;
- в стандартах Системы стандартов безопасности труда (ССБТ);
- в правилах и инструкциях по безопасности труда;
- в санитарных правилах, нормах и гигиенических нормативных;
- в локальных нормативных правовых актах, в коллективных договорах и соглашениях;
- в других нормативных актах.

Нормы этих правовых актов, регулируя права и исполнение обязанностей прежде всего работодателей и работников в области охраны труда, обеспечивают тем самым создание и поддержание надлежащих условий труда.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 366 из 697

В целом же все эти нормы по охране труда в своей совокупности и составляют (образуют) единый и целенаправленный правовой механизм, с помощью которого реализуется конституционное право (ст.37 Конституции РФ) каждого россиянина на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Студентам следует глубоко разобраться и обосновать, каково содержание и отраслевая принадлежность института охраны труда, поскольку его содержание составляют как правовые, так и социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Анализируя правовой статус работодателя в области охраны труда, студентам надлежит руководствоваться положениями не только статей 22,212 и др. Трудового кодекса РФ и статьи 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999 г., но и подзаконных актов, локальных нормативных актов, соглашений по охране труда, конвенций и рекомендаций МОТ (Международной организации труда).

Так, в соответствии с основными требованиями (ст.22 ТК РФ) работодатель обязан (в области охраны труда):

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 367 из 697

- рассматривать представления профсоюзных органов и иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности, Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

Непосредственно в деле обеспечения безопасных условий и охраны труда (ст.212 ТК РФ) работодатель обязан:

1. Постоянно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, руководствуясь при этом Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 марта 1997 г. №12). Студентам надлежит уяснить подготовку к проведению такой аттестации, основные объекты оценки, оформление и реализацию результатов аттестации.

2. Законодательством об охране труда установлены обязательные для работников медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования. Студенты должны хорошо ориентироваться, какими нормативными актами они установлены, для каких категорий работников они обязательны, периодичность их прохождения работниками, каковы правовые последствия за уклонение от их прохождения.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 368 из 697

3. Систематически и в установленном порядке проводить инструктажи, обучение и профессиональную подготовку работников.

Обязательность обучения и профессиональной подготовки в области охраны труда установлены ст.225 ТК РФ. Данная норма закрепляет требование о том, что все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Государство содействуют организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Государство обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего образования.

Кроме данной статьи Трудового кодекса РФ студенты должны хорошо уяснить «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 369 из 697

охраны труда работников организаций» (утвержден постановлением Минтруда России от 13 января 2003 г.)

4. Работодатель обязан своевременно обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной, а также коллективной защиты от производственных вредностей. «Правила проведения сертификации средств индивидуальной защиты» утверждены постановлением бывшего Государственного комитета Российской Федерации по стандартизации и метрологии (Госстандарт России) (ныне Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии Министерства промышленности и энергетики Российской Федерации) от 19 июня 2000 г. №34. Студентам следует ознакомиться с этими Правилами, а также уяснить содержание «Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (утверждены постановлением бывшего Минтруда России (ныне Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) от 29 октября 1999 г. №39).

5. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Эта отыюочная норма дополняется следующими нормативными правовыми актами:

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 370 из 697

- постановлением Правительства РФ от 29 ноября 2002 г. №849 «О порядке утверждения норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания»;
- постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. №14 «Об утверждении перечня производств профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (в редакции от 11 сентября 2003 г. №64);
- постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. №13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда».

Знание этих нормативных актов позволит студентам легко ориентироваться в вопросах обеспечения указанных работников бесплатным молоком и лечебно-профилактическим питанием.

Безопасность труда – это не только создание и обеспечение работодателем надлежащих условий труда на каждом рабочем месте, но и соблюдение (профессионально грамотное исполнение) требований норм и правил охраны труда самими работниками. Поэтому студенты должны твердо уяснить, прежде всего, каковы обязанности работников в области охраны труда, а также их право на безопасный труд, гарантии этого права, установленные законодательством об охране труда.

Изучая государственное управление охраной труда, студенты должны иметь в виду, что оно Постановлением Правительства РФ возложено на

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 371 из 697

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и его Федеральную службу по труду и занятости.

Распределение полномочий в области охраны труда между федеральными органами исполнительной власти осуществляется Правительством Российской Федерации.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти по труду.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий.

Студентам следует особое внимание обратить на службу охраны труда, функционирующую непосредственно в организациях, а также на комитеты (комиссии) по охране труда в этих организациях.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью 100 работников и менее решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 372 из 697

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду.

Успешное решение вопросов охраны труда в организациях немыслимо без взаимосогласованного сотрудничества работодателей и работников в области охраны труда. Поэтому в организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создается комитет (комиссия) по охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждено бывшим Минтрудом России.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению (реализации) требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах, а также информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений в раздел коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Особое внимание студентам следует уделить расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В этих целях студентам необходимо изучить статьи 227-231 Трудового кодекса РФ, а также «Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях». (Утверждено постановлением бывшего Минтруда России от 24 октября 2002 г. №73) и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 373 из 697

«Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний».

Утверждено постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. №967.

Обычно студенты недостаточно полно раскрывают особенности правового регулирования условий и охраны труда по кругу лиц, забывая, что законодательство в области охраны труда устанавливает как единые для всех работников, так и дифференцированные требования к условиям и охране труда с учетом физиологических, возрастных и иных особенностей субъектов отношений в области охраны труда.

Так, например, труд женщин, кроме общих норм трудового законодательства, регулируется:

- статьями 253 – 264 трудового кодекса РФ;
- постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»;
- постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. №105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 декабря 1990 г. №6 (в редакции от 15 января 1998 г. №1) «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин».

Студентам следует иметь в виду, что вся группа специальных норм об охране труда женщин подразделяется на две подгруппы:

- нормы, регулирующие охрану труда всех работающих по найму женщин;
- нормы, регулирующие охрану труда женщин, имеющих малолетних детей.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 374 из 697

Охрана труда несовершеннолетних – это особая система обеспечения жизни и здоровья подростков в процессе их трудовой деятельности. Это продиктовано особой заботой государства о физическом, нравственном и профессиональном (трудовом) формировании подрастающего поколения. Поэтому на несовершеннолетних работников распространяются все законодательные предписания (требования) по охране труда, однако установленные ограничения в отношении труда этой категории лиц, как правило, строже и категоричнее.

Для уяснения особенностей охраны труда несовершеннолетних студентам необходимо основательно изучить требования следующих нормативных правовых актов:

- статьи 265-272 Трудового кодекса РФ;
- постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №163 (в редакции от 20 июня 2001 г. №473) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;
- постановление бывшего Минтруда России от 7 апреля 1999 г. №7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 июня 1973 г. №7 (в редакции от 25 октября 1996 г.) «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами Российской Федерации законодательства о труде молодежи».

Правовые основы охраны труда инвалидов определяются Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 20 июля 1995 г. №181-ФЗ (в редакции от 9 июня 2001 г. №74-ФЗ).

Студентам необходимо особо разобраться в системе и структуре органов государственного надзора и контроля, а также общественного

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 375 из 697

контроля за соблюдением законодательства об охране труда, изучив в этих целях:

- статьи 353-365, 366, 367, 368, 369, Трудового кодекса РФ;
- нормативные правовые акты, которыми определен правовой статус этих органов государственного надзора и контроля;
- Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999 г.;
- Федеральный закон «О судебной системе РФ»;
- Федеральный закон «О прокуратуре РФ»;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года;
- Указы Президента РФ: от 9 марта 2004 г., от 20 мая 2004 г., от 11 октября 2004 г. и др. «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти».

Названные нормативные правовые акты позволяют студентам уяснить, что различия между органами надзорной и контрольной деятельности коренятся в специфике их компетенций и осуществляемых ими функций, в методах их работы и в формах проведения в жизнь предписаний этих надзорных и контрольных органов.

Студенты должны хорошо знать и уметь обосновать виды, основания, условия наступления и особенности того или иного вида юридической (дисциплинарной, материальной, административной и уголовной) ответственности за нарушение норм и правил охраны труда.

Основная литература

1. Трудовое право России. Учебник /Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: «Юристъ», 2002.
2. Трудовое право. Курс лекций. – М.: «Проспект», 2003. / В.Н. Толкунова.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 376 из 697

3. Трудовое право. Учебное пособие. /Отв. Редактор В.С. Бердычевский. – Ростов н/Д: «Феникс», 2002.

Дополнительная литература

4. Конституция РФ. – М.: Юрид. лит., 1993.
5. Конвенция МОТ №138 «О минимальном возрасте для приема на работу».
6. Рекомендация МОТ №128 «О максимальном грузе, допустимом для переноски одним трудящимся».
7. Трудовой кодекс РФ. – М.:ИНФРА – М., 2002.
8. Гражданский кодекс РФ (гл.59). – М., 1995.
9. Уголовный кодекс РФ. – М.: ИНФРА – М – НОРМА, 1997.
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Ростов-на-Дону: «Феникс», 2002.
11. Закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г., №181-ФЗ (в ред. от 10.01.2003, №15-ФЗ) // Российская газета, 2003, 15 января.
12. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. // Ведомости Федерального Собрания РФ, 1996, № 3, ст. 35.
13. Закон РФ «О судебной системе Российской Федерации» // Российская газета. 1997, 6 января.
14. Закон РФ «О прокуратуре Российской Федерации» от 17 января 1992 г. №2202-1 (с последними изм. и дополнен.).
15. Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях» (с изм. и доп.) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17, ст. 890 // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48, ст. 4558.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 377 из 697

16. Закон РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 2 июля 1998 г. // Российская газета, 1998, 12 августа (в ред. от 22 апреля 2003 г. №47-ФЗ) //Российская газета, 2003, 26 апреля.

17. Закон РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 20 июля 1995 г. №181-ФЗ (в редакции от 9 июня 2001 г. №74-ФЗ).

18. Комментарий к Уголовному кодексу РФ. – М.: «Проспект», 1997.

19. Трудовой кодекс РФ с постатейными научно-практическими комментариями /разъяснения Министра труда и социального развития РФ А.П. Починка. – М.: Изд. Агентство (ЗАО) «Библиотечка Российской газеты», 2002.

20. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Изд. = ИНФРА = М, 2002.

21. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /Под ред. К.Н. Гусова. – М.: = КОДЕКС =, 2002.

22. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /Под ред. В.И. Шкатуллы. – М.: Изд. = НОРМА =, 2003.

23. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /Под ред. В.В. Глазырина. – М.: Изд. = ЭКЗАМЕН =, 2005.

24. Постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. №105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская Газета, 1993, 18 февраля.

25. Постановление Правительства от 9 сентября 1999 г. №1035 «О Государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда» // СЗ РФ, 1999, №38. Ст. 4546; Российская газета, 1999, 12 октября.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 378 из 697

26. Постановление Минтруда РФ от 14 марта 1997 г. №12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда» //Бюллетень Минтруда РФ, 1997, №5.

27. Постановление Минтруда РФ от 8 апреля 1994 г. №30 «Об утверждении рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза и /или/ трудового коллектива» // Бюллетень Минтруда РФ. 1994.

28. Постановление Минтруда РФ от 18 декабря 1998 г. №51 «Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты //Российская газета. 1999, 16 января.

29. Постановление Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. №1817 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» //Российская газета, 1999, 30 июня.

30. Письмо Минтруда РФ от 23 января 1996 г. №38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах» //Образование в документах, 1997, №17.

31. Постановление Пленума Верховного суда РСФСР «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» от 25 декабря 1990 г. (в ред. от 15.01.1998) //Бюллетень Верховного Суда РФ, 1991, №3; Бюллетень Верховного Суда РФ 1993, №2; Бюллетень Верховного Суда РФ, 1994, №3; Бюллетень Верховного Суда РФ, 1998, №3.

32. Постановление Пленума Верховного суда РСФСР №7 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства о труде молодежи от 20 июня 1973 г. (в ред. от 25.10.1996)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 379 из 697

// Бюллетень Верховного Суда РФ, 1994, №3; Бюллетень Верховного Суда РФ, 1997, №1.

33. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. от 15.01.98) // Бюллетень Верховного Суда РФ, 1994, №3; Бюллетень Верховного Суда РФ, 1998, №3.

34. «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности горных, строительных и иных работ». – Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 23 апреля 1991 г. № 1. (в ред. постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21 декабря 1993 г. № 11) // Сборник постановлений Пленума Верховного Суда РФ (1961-1993 гг.). – М.: Юрид. лит., 1994.

35. Постановление Правительства РФ «О мерах по улучшению условий и охраны труда» от 26 августа 1995 г. (в редакции от 21 марта 1998 г. №332) // СЗ РФ. 1995. №36. Ст.3550; СЗ РФ.1998. №14. Ст. 1579.

36. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №163 (в редакции от 20 июня 2001 г. №473) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

37. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

38. Положение о Федеральной инспекции труда». Утверждено Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. №78 (в ред. постановления Правительства РФ от 8 января 2003 г. №5) // Российская газета, 2003, 18 января.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 380 из 697

39. Положение о Межведомственной комиссии по охране труда.

Утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 марта 1994 г. // Российская газета. 1994, 2 апреля; Бюллетень Министерства труда РФ. 1994. № 5.

40. Положение о Межведомственной комиссии по социальной профилактике правонарушений. Утверждено постановлением Правительства РФ от 29 декабря 1997 г. № 1648 // Российская газета. 1998, 29 января.

41. Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ. Утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №321 /Российская газета, 2004, 8 июля.

42. Положение о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №322 /Российская газета, 2004, 8 июля.

43. Положение о Федеральной службе по труду и занятости. Утверждено постановлением Правительства РФ /от 30 июня 2004 г. №324 / Российская газета, 2004, 8 июля.

44. Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор). Утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. №401 / Российская газета, 2004, 11 августа.

45. Положение о межведомственной комиссии по охране труда в Приморском крае. Утверждено постановлением Главы администрации (губернатора) Приморского края от 7 июня 1994 года № 272 // Сборник документов по охране и условиям труда (ч. 2). – Владивосток. 1995.

46. Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Утверждено постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. №73.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 381 из 697

47. Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний. Утверждено постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. №967.

48. «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций». Утвержден постановлением Минтруда России от 13 января 2003 г. №1/29 //Российская газета, 2003, 22 февраля.

49. «Правила проведения сертификации средств индивидуальной защиты». Утверждены постановлением Государственного комитета Российской Федерации по стандартизации и метрологии (Госстандарт России) от 19 июня 2000 г. №34 //Российская газета, 2000, 12 октября.

50. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Утверждены постановлением Минтруда России от 29 октября 1999 г. №39.

51. «Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда». Утверждены постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. №13 //Российская газета, 2003, 13 мая.

52. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания». Утвержден постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. №14 (в редакции от 11 сентября 2003 г. №64) //Российская газета, 2003, 29 мая; 2003, 7 октября.

53. Аппаков А.А. Некоторые проблемы материальной ответственности в трудовом праве в переходный период. // В сб.: «XXI век.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 382 из 697

Юридическая наука – практике (Проблемы теории, законодательства и правоприменения). Материалы научной конференции Юридического института ДВГУ, посвященной 100-летию ДВГУ. – Владивосток, 1999.

54. Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда. М., 1982.
55. Глазырин В.В., Никитинский В.И. Закон и дисциплина труда. – М., 1990.
56. Кауров В.Г. Проблемы защиты интересов работника по трудовому праву России. // Правоведение, 1998, № 2.
57. Калинин Н.И. Допустимо ли субсидиарное применение норм административного права к трудовым отношениям? // Российская юстиция, 1998, №5. С.38.
58. Коняхин Л.Г. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. М.: изд-во МГУ, 1992.
59. Корчагин А.Г. Неосторожные преступления в области использования техники. Уголовно-правовые и криминологические аспекты. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1993.
60. Кудрявцев В.Н. Причины правонарушений. – М.: «Наука», 1976.
61. Курилов В.И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда. // Правоведение, 1998, № 2.
62. Пустозерова В.М., Соловьев А.А. Материальная ответственность (Практическое пособие). – М.: «Приор», 1996.
63. Севастьянов Г. Дисциплина труда и материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию. – М.: Профиздат, 1991.
64. Стаценко А.Г. Проблемы причинности правонарушений в сфере трудовых отношений. // В сб.: «XXI век. Юридическая наука – практике (Проблемы теории, законодательства и правоприменения). Материалы

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 383 из 697

научной конференции Юридического института ДВГУ, посвященной 100-летию ДВГУ. – Владивосток, 1999.

65. Стациенко А.Г. Проблемы ответственности за нарушение законодательства о труде и охране труда. // В сб.: «XXI век. Юридическая наука – практике (Проблемы теории, законодательства и правоприменения)». Материалы научной конференции Юридического института ДВГУ, посвященной 100-летию ДВГУ. – Владивосток, 1999.

66. Стациенко А.Г. Преступные посягательства в сфере труда. Криминологические и уголовно-правовые проблемы. – Владивосток: изд-во Дальневосточного университета, 2001.

67. Эрдлевский А.М. Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав //Российская юстиция, 1997, №12.

68. Эрдлевский А.М. Моральный вред и компенсация за страдания. М.: БЕК, 1997.

Тема 14. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ **ВОПРОСЫ ТЕМЫ**

1. Способы защиты трудовых прав работников.
1. Понятие, виды и причины трудовых споров, принципы их разрешения.
2. Система органов, рассматривающих трудовые споры, их компетенция, классификация, порядок создания.
3. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС.
4. Особенности судебного порядка рассмотрения трудовых споров.
5. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) трудового арбитража.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 384 из 697

6. Реализация права на забастовку как средства защиты коллективных интересов трудящихся и его ограничение. Функции органа, возглавляющего забастовку. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина согласно Конституции РФ (ст.2) является обязанностью государства. Согласно ст. 352 Трудового кодекса РФ к основным способам защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- самозащита работниками своих трудовых прав.

Вместе с тем, необходимо иметь в виду, что правом на защиту прав и законных интересов обладает и работодатель. Основные права работодателя закреплены в ст.22 ТК РФ. Кроме того, права работодателя установлены в нормах, регулирующих вопросы трудовой дисциплины; дисциплинарной, материальной ответственности; прекращения трудового договора и т. д. Работодатель в некоторых случаях может по своей инициативе возбудить трудовой спор, обратившись в органы по рассмотрению трудового спора.

Рассматривая вопрос о способах защиты трудовых прав работников, необходимо обратить внимание на такой способ как государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. В соответствии со ст. 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 385 из 697

содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории РФ осуществляют органы федеральной инспекции труда. Федеральная инспекция труда – единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории РФ.

В Трудовом кодексе вопросам защиты трудовых прав работников профессиональными союзами посвящена глава 58. В соответствии со ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. В этих целях общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, полномочия которых устанавливаются положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Вопросы самозащиты работниками трудовых прав отражены в главе 59 ТК РФ. Так, ст. 379 ТК РФ устанавливает возможность работника отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также угрожающей жизни и здоровью работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Разрешение трудовых споров путем обращения работника в юрисдикционные органы также относится к важнейшим способам защиты трудовых прав.

Применительно к трудовым отношениям Конституция РФ (ст. 37) закрепляет право работников на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Поэтому при изучении данной темы необходимо «отталкиваться» от основных юридических гарантий реализации права на защиту своих прав и свобод (интересов).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 386 из 697

Однако право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров находит отражение не только в Конституции РФ, а также в Трудовом кодексе РФ и других нормативно-правовых актах РФ. Соответственно, при изучении данного раздела необходимо тщательно проанализировать нормативно-правовой материал по данному вопросу.

Чаще всего основанием возникновения трудового спора являются правонарушения трудовых и иных социальных прав работников. Но, трудовой спор может возникнуть также и при наличии различной оценки субъектов по какому-либо спорному вопросу, касающемуся социально-трудовых прав. Кроме того, можно выделить объективные и субъективные причины трудовых споров. К причинам объективного характера следует отнести несовершенство трудового законодательства. К субъективным причинам трудовых споров относится психологическая установка работодателей на использование труда работников, также игнорирование положений трудового законодательства, регулирующего трудовые отношения.

Поэтому, студентам при изучении данной темы необходимо уяснить, что следует понимать под трудовым спором, а также каковы причины возникновения трудовых споров.

В учебной литературе даются различные формулировки понятию «трудовой спор». В целом смысл этого понятия можно свести к следующему определению: трудовые споры – это неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником (работниками) и работодателем по поводу установления новых или изменения закрепленных в правовых актах и соглашениях условий труда, а также применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 387 из 697

В юридической литературе, посвященной проблемам разрешения трудовых споров, выделяют различные классификации трудовых споров. Так, например, по своей юридической природе все трудовые споры делятся: по субъектам – на индивидуальные и коллективные; по содержанию требований трудовые споры подразделяются на споры об установлении условий труда (неисковые споры) и споры о применении уже установленных нормативно-правовыми актами или соглашениями условий труда (исковые споры); по виду спорного правоотношения (например, споры из трудовых правоотношений, из правоотношений по трудуоустройству, из правоотношений по возмещению ущерба, причиненного работодателю и так далее).

При изучении данной темы студент должен четко знать, какие органы рассматривают индивидуальные и коллективные трудовые споры. Поэтому одним из важных моментов в данной теме является вопрос о подведомственности. Следует знать, какие нормативно-правовые акты определяют подведомственность органов по разрешению трудовых споров. Кроме того, студент должен ориентироваться в том, какие трудовые споры подведомственны тому либо иному органу по разрешению трудовых споров.

Особое внимание следует уделить вопросу о видах трудовых споров, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой кодекс РФ выделяет две основные категории трудовых споров: индивидуальные (ст. ст. 381-397) и коллективные (ст. ст. 398-418).

Так, индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 388 из 697

которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Кроме того, индивидуальным трудовым спором следует считать спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

При рассмотрении вопроса «индивидуальные трудовые споры» студент должен уяснить, какие органы разрешают индивидуальные трудовые споры. К числу органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры (ст. 382 ТК РФ) относится КТС (комиссия по трудовым спорам) и суды. Для индивидуальных трудовых споров характерен внесудебный порядок их разрешения, за исключением случаев, когда индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в судах.

Рассмотрение трудового спора в КТС – досудебный этап разрешения определенных категорий разногласий между работником и работодателем. Порядок создания комиссии по трудовым спорам определен ст. 384 ТК РФ.

Работник вправе обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Пропуск срока обращения в КТС не является основанием для отказа в принятии заявления. КТС выясняет причины пропуска срока, в случае признания их уважительными комиссия восстанавливает срок и рассматривает спор по существу. Порядку рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС посвящена ст.387 ТК РФ. Необходимо заметить, что правом обращения в КТС для разрешения индивидуального трудового спора обладает только работник. Работодатель не может обратиться в КТС при наличии каких-либо претензий к работнику. В то же время, если стороны не согласны с решением комиссии по делу, то каждая из них, в том числе работодатель, вправе

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 389 из 697

обжаловать это решение в судебном порядке. Решение КТС может быть обжаловано в суд в течение десяти дней со дня вручения сторонам его копий.

В то же время, обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту (ст. 391 ТК РФ). Право граждан на судебную защиту своих прав и свобод является одной из важных юридических гарантий, предоставленных Конституцией РФ 1993 г.

Так, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению:

1. работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора; об изменении даты и формулировки причины увольнения; о переводе на другую работу; об оплате среднего заработка за время вынужденного прогула либо выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

2. работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами;

3. споры об отказе в приеме на работу;

4. споры лиц, работающих у работодателей – физических лиц;

5. лиц, считающих, что они подверглись дискrimинации.

Кроме того, непосредственно в суде по заявлению работника рассматриваются споры в случаях, если в организации не создана комиссия по трудовым спорам либо КТС имеется, но в установленный десятидневный срок не рассмотрела трудовой спор.

Студенту необходимо знать, в какие сроки следует обращаться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Для работника установлены трехмесячный срок обращения в суд с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении его трудовых прав, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 390 из 697

Работодатель вправе обратиться в суд за возмещением материального ущерба, причиненного работником, в течение одного года со дня обнаружения вреда (ст. 392 ТК РФ).

Трудовые споры рассматриваются в порядке гражданского судопроизводства с применением норм ГПК РФ, а также ТК РФ.

Студентам необходимо иметь в виду, что согласно ст. 23 п.6 ГПК РФ дела, возникающие из трудовых отношений подсудны мировым судьям (за исключением споров о восстановлении на работе, которые рассматриваются федеральными судьями с участием прокурора).

Согласно ст. 393 ТК РФ работники при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты пошлины и судебных расходов.

Ст. ст. 7, 14 ГПК РФ предусмотрено, что гражданские дела в судах первой инстанции рассматриваются судьей единолично. В то же время дела о восстановлении на работе согласно ст. 45 п. 3 ГПК РФ рассматриваются с участием в процессе прокурора.

Трудовой спор должен быть рассмотрен судом до истечения двух месяцев, а споры о восстановлении на работе – до истечения месяца со дня принятия заявления к производству. Мировые судьи рассматривают дела из трудовых правоотношений в месячный срок (ст. 154 ГПК РФ).

Студент должен знать, какие правовые последствия наступают в случае неисполнения решений юрисдикционных органов. Решения органов, разрешающих индивидуальные трудовые споры, могут быть исполнены добровольно либо принудительно.

Работодатель обязан в течение трех дней с момента вступления решения КТС в законную силу исполнить его добровольно. В случае неисполнения работодателем решения КТС работнику выдается удостоверение, которое имеет силу исполнительного листа, и дальнейшее

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 391 из 697

исполнение решение осуществляется принудительно в соответствии со ст. 389 ТК РФ и ФЗ от 21 июля 1997 г. «Об исполнительном производстве».

В случае отказа исполнить решение суда в добровольном порядке также возбуждается исполнительное производство. Согласно ст. 396 ТК РФ решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного, незаконно переведенного на другую работу работника, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения, суд, принявший решение о восстановлении работника, выносит определение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки исполнения решения.

Кроме того, ТК РФ (ст. 237) предусматривает возможность получения компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями либо бездействием работодателя. При этом размер морального вреда определяется в судебном порядке. Однако работник в этом случае должен доказать, что неправомерные действия либо бездействие работодателя причинили ему нравственные либо физические страдания.

Другой разновидностью трудовых споров, предусмотренных действующим законодательством, являются коллективные трудовые споры. Ст. 37 Конституции РФ устанавливает право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Студенту необходимо знать, что основные положения, касающиеся порядка разрешения коллективных трудовых споров, закреплены в главе 61 ТК РФ, а также в ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г.

При изучении данного вопроса необходимо знать, что такое коллективный трудовой спор, что является предметом этого спора. В ст. 398 ТК РФ указано, что коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 392 из 697

представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях. Аналогичное определение понятию «коллективный трудовой спор» содержится в ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

В связи с указанным определением, необходимо четко уяснить, кто является сторонами коллективного трудового спора, а кто – представителями сторон. В качестве сторон коллективного трудового спора выступают работники и работодатели. В то же время, согласно ст. ст. 29, 30, 31 ТК РФ представителями работников могут выступать первичные профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками, также объединения профессиональных союзов, объединения территориальных организаций профессиональных союзов и так далее.

Представителями работодателей согласно ст. ст. 33, 34 ТК РФ могут выступать руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами, а также объединения работодателей. Представление интересов работодателей – государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Коллективные трудовые споры могут возникать в следующих случаях:

1. по поводу условий труда (их установления или изменения);

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 393 из 697

2. относительно коллективных договоров, соглашений (их заключения, изменения, выполнения);

3. относительно учета мнения выборного представительного органа работников организации при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

Для изучения вопроса «коллективные трудовые споры» студенту необходимо знать, какой порядок разрешения коллективных трудовых споров установлен действующим трудовым законодательством. В связи с этим следует обратить внимание на понятие «примириительные процедуры», под которыми следует считать рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Моментом начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров (ст.398 ТК РФ).

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Студенту следует знать, каков порядок формирования органов по разрешению коллективных трудовых споров.

Примириительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и формируется из представителей сторон коллективного спора на равноправной основе. Стороны не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут продолжить примирительные

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 394 из 697

процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Посредничество представляет собой процесс урегулирования разногласий между сторонами при помощи третьего независимого участника – посредника. Посредник может быть приглашен для урегулирования коллективного трудового спора только по соглашению сторон. При необходимости стороны коллективного спора могут обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. В случае недостижения согласия по поводу кандидатуры посредника либо недостижения согласия по существу спора стороны переходят к разрешению коллективного спора в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является заключительной стадией примирительных процедур.

В то же время необходимо иметь в виду, что коллективный трудовой спор может быть разрешен на любой стадии примирительных процедур.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора (ст.408 ТК РФ).

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 395 из 697

примириительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

По российскому трудовому законодательству забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ). Однако студентам следует обратить внимание на то, что не всякое прекращение работы является забастовкой, поскольку прекращение исполнения работниками своих трудовых обязанностей в ряде случаев может рассматриваться как один из способов защиты своих прав (самозащиты).

При изучении данной темы студенты должны уяснить, каков порядок проведения забастовки (ст. ст. 409 – 412 ТК РФ), а также в каких случаях забастовка может быть признана незаконной (ст. 413 ТК РФ). Так, к основаниям для признания забастовки незаконной следует отнести:

1. объявление забастовки без соблюдения требований о прохождении обязательной примирительной процедуры;
2. проведение забастовки работниками, право которых на прекращение работы в качестве способа разрешения коллективного трудового спора ограничено федеральным законом;
3. необеспечение в ходе забастовки минимума необходимых работ.

Кроме того, не допускаются забастовки в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизованных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, противопожарных работ, на станции скорой и неотложной медицинской

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 396 из 697

помощи; в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения; в случаях, если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей и т. д. (ст. 413 ТК РФ).

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора. Решение о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению.

В то же время, Трудовой кодекс РФ запрещает локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Однако, в случае признания забастовки незаконной на основании решения суда, вступившего в законную силу, работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку. При неисполнении решения суда о признании забастовки незаконной работники могут быть подвергнуты дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины, а представительный орган работников обязан возместить убытки, причиненные работодателю за счет собственных средств в размере, определенном судом.

ЗАДАЧИ

Задача 1. Старший преподаватель кафедры гражданского права Климов был уволен из института по п.3(б) ст.81 Трудового кодекса РФ. Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 397 из 697

комиссии института. Климов обратился в КТС с заявлением о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Однако КТС отказал Климову в рассмотрении данного заявления из-за его не подведомственности КТС.

Правомерны ли действия КТС?

Какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в судах?

Решите дело (спор) по существу.

Задача 2. В связи с производственной необходимостью работодатель своим приказом перевел технолога Коршунова на другую работу для замещения отсутствующего работника сроком на два месяца.

По истечении этого срока Коршунов был возвращен на свое прежнее рабочее место. Однако спустя две недели ситуация повторилась и Коршунов вновь был переведен работодателем на другую работу для замещения отсутствующего работника. Не согласившись с решением работодателя, Коршунов обратился в КТС с заявлением о признании перевода неправомерным.

Однако КТС оставил без рассмотрения заявление Коршунова.

Дайте оценку правомерности действий работодателя и КТС.

Возможно ли разрешение данного спора в судебном порядке?

Задача 3. За ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работодатель 10 сентября 2002 г. издал в отношении бухгалтера ресторана «Арагви» Ивановой приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора. Считая приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, работница обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 398 из 697

работодателя. Это заявление она отправила 25 декабря 2002 г., однако КТС отказал ей в принятии заявления, мотивируя тем, что истек срок обращения в КТС для рассмотрения трудового спора.

Оцените правомерность действий КТС. Каковы правовые последствия отказа КТС принять заявление Ивановой к рассмотрению?

Задача 4. Кассир Дмитриева была уволена с работы и вскоре после этого заболела. Болезнь длилась около четырех месяцев. Возможно ли обращение Дмитриевой в данной ситуации в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе?

В течение какого срока работники вправе обращаться в суд за разрешением индивидуального трудового спора?

Обязан ли суд принять исковое заявление Дмитриевой к рассмотрению и решить дело по существу?

Задача 5. В связи с изменением графика движения пригородных поездов работник Сидоров опоздал на работу, за что работодатель применил к нему дисциплинарное взыскание в виде лишения отпуска в установленный по графику срок.

Сидоров обратился в КТС за разрешением данного трудового спора. Однако КТС отказалась принять заявление к рассмотрению, мотивируя тем, что решение данного вопроса относится исключительно к компетенции районного суда.

Дайте оценку правомерности действий работодателя и КТС.

Подведомствен ли данный спор КТС? Решите дело по существу?

Задача 6. При увольнении воспитательницы детского сада Сидоровой в трудовую книжку были внесены неточные записи, в частности формулировка

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 399 из 697

причины увольнения не соответствовала действующему Трудовому кодексу РФ. Кроме того, расчет по заработной плате был произведен не в полном объеме причитающихся ей денежных сумм.

Имеет ли право Сидорова обратиться в соответствующие органы за разрешением данного трудового спора? Если да, то в какие и в течение какого срока?

Задача 7. Поступив на работу 20 августа 2000 г., слесарь Авдеев 24 мая 2002 г. совершил прогул. Однако работодатель, учитывая безупречную работу Авдеева на данном предприятии, решил не уволить работника, а ограничиться применением менее строгого дисциплинарного взыскания – выговором.

Авдеев, считая приказ работодателя о наложении взыскания незаконным, поскольку неявка на работу, по его мнению, была обусловлена уважительностью причины, обратился в КТС за разрешением данного трудового спора. Заседание КТС было назначено на 30 мая 2002 г. По непонятным причинам Авдеев не явился на заседание КТС, однако это не помешало КТС рассмотреть данное дело по существу в отсутствии работника. КТС не удовлетворил требование Авдеева о признании приказа незаконным.

Определите правомерность действий КТС?

Возможно ли обжалование решения КТС? Если да, в течение какого срока?

Решите дело по существу.

Задача 8. Работая в ЗАО «Росто», работники Иванов и Нечаев длительное время не получали заработную плату, в связи с чем вынуждены были обратиться в КТС.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 400 из 697

КТС частично удовлетворила требование работников. Не согласившись с решением КТС, Иванов и Нечаев обратились в суд с исковым заявлением о взыскании заработной платы в полном размере, более того, в заявлениях указывалось на неправомочность заседания КТС, поскольку на заседании присутствовало менее половины членов, представляющих работников.

Дайте оценку действий КТС.

В каком случае заседание КТС считается правомочным?

Какое решение должен вынести суд?

Возможно ли обжалование решения суда в вышестоящую инстанцию, если да, то в какой срок?

Задача 9. Одним из существенных условий трудового договора, заключенного между работником Цветковым и работодателем – физическим лицом, являлось установление надбавки в размере 50% от заработной платы ежемесячно за перевыполнение установленных норм. Однако спустя три месяца с момента заключения трудового договора, работодатель в одностороннем порядке аннулировал данное условие трудового договора. Уведомление работника об изменении существенного условия трудового договора было произведено за 7 календарных дней до фактического изменения этого условия. Не согласившись с решением работодателя, работник обратился в суд с целью защиты своих нарушенных трудовых прав.

Дайте оценку правомерности действий работодателя.

Подведомствен ли данный трудовой спор суду?

Решите дело по существу.

Задача 10. За неоднократное нарушение трудовой дисциплины работник Власов был подвергнут 10 апреля 2002 г. дисциплинарному

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 401 из 697

взысканию в виде предупреждения. До этого случая работодатель каких-либо приказов о наложении дисциплинарных взысканий в отношении Власова не издавал, полагая, что нарушение трудовой дисциплины связано с тяжелыми условиями труда и большим объемом работы. 7 сентября 2002 г. Власов обратился в КТС с заявлением о признании приказа работодателя от 10 апреля 2002 года незаконным. Однако КТС отказалась в принятии заявления, мотивируя пропуском срока для обращения в КТС.

Правомерны ли действия КТС?

Возможно ли обращение Власова в суд за разрешением данного трудового спора?

Какое решение должен вынести суд?

Задача 11. В связи с тем, что в штатном расписании ОАО «Ариадна» имелись две вакантные должности экономиста, работодатель принял на работу на соответствующие должности Клюеву и Денисова. Однако при заключении трудовых договоров работодатель установил Денисову заработную плату в размере 10 тыс. рублей, а Клюевой – 5 тыс. рублей мотивируя тем, что, Клюева имеет ребенка до 3 лет и возможно, в будущем не сможет надлежащим образомправляться со своими трудовыми обязанностями, находясь на листке нетрудоспособности. Клюева с решением работодателя не согласилась, считая, что в данном случае имеет место факт дискриминации, и обратилась в суд.

Оцените правомерность действий работодателя.

Возможно ли разрешение данного трудового спора в судебном порядке?

Задача 12. Работники ОАО «Спектр» в лице своего представителя – профессионального союза обратились с требованием, изложенным в письменной форме к работодателю о выплате им заработной платы за последние три месяца работы. Однако работодатель не принял к

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 402 из 697

рассмотрению направленные ему требования и отказался принять участие в примирительных процедурах, мотивируя тем, что споры о выплате заработной платы разрешаются органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры.

Определите правомерность действий работодателя в данном случае.

Какие нормативно-правовые акты предусматривают процедуру разрешения коллективных трудовых споров?

Решите данный спор по существу.

Задача 13. На одном из предприятий между работодателем и работниками возникли разногласия, связанные с непредоставлением работодателем установленных коллективным договором дополнительных дней отпуска за длительный непрерывный (более 7 лет) стаж работы на данном предприятии. В ходе примирительных процедур была создана примирительная комиссия, нацеленная на разрешение коллективных трудового спора. Однако стороны коллективного трудового спора не урегулировали свои разногласия на данном этапе в связи с чем, возникла необходимость дальнейшего разрешения коллективного трудового спора.

Какова процедура разрешения коллективного трудового спора?

Возможно ли обращение сторон коллективного трудового спора на данном этапе примирительных процедур в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров?

Задача 14. В ходе примирительных процедур стороны коллективного трудового спора пришли к выводу о необходимости заключения соглашения об обязательном выполнении решений трудового арбитража и соответственно о создании данного органа по разрешению коллективного трудового спора.

Каковы правовые последствия уклонения работодателя от создания

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 403 из 697

трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций?

Возможно ли проведение забастовки работниками без урегулирования возникших разногласий в органах по разрешению коллективного трудового спора?

Каковы правовые последствия незаконной забастовки?

Нормативные акты и постановления судебных органов

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный Закон РФ от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (в редакции от 06.11.2001, 30.12.2001) // Российская газета № 235, 5 декабря 1995 г.; Собрание законодательства РФ, 27.11.95. № 48, ст. 4557.
3. Федеральный закон от 1.05.99 № 92-ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»// Собрание законодательства РФ 1999. № 18. ст. 2218.
4. Постановление Правительства РФ «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров» от 15 апреля 1996 г. № 568 (в редакции от 21.03. 98) // Собрание законодательства РФ 1996. № 17. ст. 1999; Собрание законодательства РФ 1998. № 14. ст. 1579.
5. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2002 г. № 59 «Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».
6. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2002 г. № 58 «Рекомендации об

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 404 из 697

организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

7. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2002 г. № 57 «Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

9. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 января 1993 г. «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики ограничения времени оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении, сложившейся на основе применения законодательства о труде и постановлений Пленумов Верховного Суда СССР и Верховного Суда РФ, регулирующих данные вопросы»// Ведомости СНД и ВС РФ, 1993. N 14.

Основная литература

1. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003

2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001

3. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001

4. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 405 из 697

5. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000
6. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
7. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002
8. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.
9. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,
10. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
11. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002
12. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002
13. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
14. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
15. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

1. Аппаков А.А. Расторжение трудового договора. Учебно-методическое пособие. Издательство ДВГУ. 1999.
2. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан// Право и экономика 1999. № 3. С. 51-55.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 406 из 697

3. Никитин Е. Порядок разрешения коллективных трудовых споров// Российская юстиция 1998. № 7. С. 35-37.
4. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Фрэнкель Э.Б. «Комментарий к законодательству о социальном партнерстве». М. Юристъ. 1996.
5. Основы конфликтологии. Учебное пособие. под ред. А.Н. Кудрявцева. М. Юристъ. 1997
6. Пошивайлова А. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях. В сборнике: «актуальные проблемы государства и права на рубеже веков». Материалы конференции, посвященной 40-летию Юридического факультета ДВГУ. Владивосток. 1998. С. 236-239.
7. Пустовалова В.М., Соловьев А.А. Трудовые споры. М. 1997.
- Силин А. Локаут вчера и сегодня// Человек и труд 1997. № 12. С. 87-88.

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

7. Понятие, виды и причины трудовых споров, принципы их разрешения.
1. Система органов, рассматривающих трудовые споры, их компетенция, классификация, порядок создания.
2. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС.
3. Особенности судебного порядка рассмотрения трудовых споров.
4. Разрешение трудовых споров в порядке подчиненности.
5. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) трудового арбитража.
6. Реализация права на забастовку как средства защиты коллективных интересов трудящихся и его ограничение. Функции органа, возглавляющего забастовку. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 407 из 697

7. Особенности исполнения решений о восстановлении на работе и удовлетворении и удовлетворении денежных требований работников.
Изменение формулировки причины увольнения судом.

ТЕМА 15. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Понятие международного трудового права.
2. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений.
3. Конвенции и рекомендации МОТ.
4. Международно-правовое регулирование труда и современное трудовое право России.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

В последние десятилетия активно развивается международное измерение трудового права. Международное трудовое право – объективно существующая совокупность норм, принимаемых на общемировом уровне, на международном региональном уровне и на уровне двухстороннего государственного сотрудничества, направленных на регулирование наемного труда, улучшение его условий, охрану труда, защиту индивидуальных и коллективных интересов работников.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 408 из 697

Под влиянием системы норм международного трудового права формируется механизм международно-правовой и внутригосударственной защиты прав человека труда. Цели правового регулирования, осуществляемые посредством международных норм о труде и норм российского трудового права совпадают, так как состоят в улучшении условий труда, в защите трудовых прав работников и прав их профессиональных союзов или иных самодеятельных организаций путем установления минимальных юридических гарантий, цивилизованных стандартов этих прав. Учитывая опыт международно-правового регулирования вопросов труда, трудовое право России наряду с имеющимися средствами и механизмами защиты работников приобретает все то положительное, что накоплено, синтезировано в международном трудовом праве из стран с различными правовыми системами. Общепризнанные международные нормы и принципы, относящиеся к правам человека в соответствии со ст. 15 Конституции России имеют преимущество перед законами Российской Федерации и непосредственно порождают права и обязанности граждан России.

Все это делает необходимым изучение международно-правового регулирования труда и норм международного трудового права. Последние следует рассматривать как важнейший источник российского трудового права, который расширяет, обогащает права граждан, открывает новые перспективы развития отечественного трудового законодательства, приведения его в соответствие с мировыми стандартами в области труда. Значительна роль международных трудовых норм в консолидации нашего трудового законодательства, предотвращении снижения достигнутого уровня правовых гарантий, а также активизации правотворческой деятельности законодателя.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 409 из 697

Студент при изучении темы международно-правового регулирования труда должен уяснить понятие международного трудового права и международно-правового регулирования труда, его методы, принципы и функции; круг отношений, регулируемых международным трудовым правом, сферу действия его норм; место международного трудового права в системе международного и российского права; особенности системы источников международного трудового права; статус международных организаций, принимающих нормы международного трудового права и осуществляющих контроль за их исполнением; международные стандарты в области труда; понятие международного труда и его виды; место и роль трудовых прав в системе естественных прав человека.

При изучении международно-правового регулирования труда студент должен приобрести следующие навыки и умения: определить применимость норм международного трудового права на территории России; определить степень соответствия норм российского трудового законодательства международным стандартам в области труда; познакомиться с судебной практикой высших судебных органов, основанной на применении норм международного трудового права; свободно ориентироваться в системе международно-правовых актов для поиска необходимой международно-правовой нормы.

Понятие международного трудового права и общая характеристика международно-правового регулирования труда. Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двухсторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 410 из 697

интересов работников.⁹² Сущность международно-правового регулирования труда составляют идеи юридической защиты высших ценностей общества и государства - прав и свобод человека, его чести и достоинства.

Формальным выражением такого регулирования являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых ООН, Международной организацией труда (МОТ), региональными объединениями государств в Европе, Америке, Африке, и на ближнем Востоке, а также в двухсторонних соглашениях различных государств.

Осуществляемое при помощи международно-правовых договоров и иных международно-правовых средств регулирование наемного труда следует рассматривать как добровольно-обязательное и дополнительное к национально-государственному регулированию труда. Однако, необходимо отметить, что международно-правовое регулирование наемного труда является добровольно-принудительным для той или иной страны, только в том случае, если эта страна является участницей соответствующих международно-правовых соглашений, а также, если она ратифицировала акты принятые соответствующими международными организациями (МОТ). Таким образом, понятие международно-правового регулирования труда для большинства стран одинаково, но если коснуться объема международно-правовых средств регулирования наемного труда (договоры, акты международных организаций) действующих в той или иной стране, то он для каждой страны свой. В основном это касается количества ратифицированных той или иной страной актов международных организаций (среди ратифицированных РФ международных актов, содержащих нормы труда, важнейшими являются Пакты о правах человека ООН и 54 конвенции, принятые Международной организацией труда).

⁹² Трудовое право. Учебник под редакцией Смирнова О.В. М., 1996, С. 356.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 411 из 697

«Международноправовое регулирование труда представляет собой разновидность международной защиты прав человека, институт, который успешно утверждается в современном международном праве».⁹³ В конечном счете цели правового регулирования, осуществляемые посредством международных норм о труде и норм российского трудового права совпадают, так как состоят в улучшении условий труда, в защите трудовых прав работников и прав их профессиональных союзов или иных самодеятельных организаций путем установления минимальных юридических гарантий этих прав. Учитывая опыт международно-правового регулирования вопросов труда, трудовое право России наряду с имеющимися средствами и механизмами защиты работников приобретает все то положительное, что накоплено, синтезировано в международно-правовых нормах о труде из стран с различными правовыми системами.

Сказанное ни в коем случае не означает, что международно-правовое регулирование труда сковывает государства в выборе собственных средств и способов реализации норм о правах человека, т.к. «... сегодня государства свободны в выборе путей и средств реализации норм о правах человека настолько, насколько эти вопросы не урегулированы международным правом».⁹⁴

Естественно, что в каждой стране существует своя правовая база, дающая представление о том, каким образом международно-правовое регулирование труда затрагивает внутригосударственное регулирование этого блока правовых вопросов.

Первоначальной базой для международно-правового регулирование труда в России является принятая Верховным Советом РФ 22 ноября 1991 г. Декларации прав и свобод человека и гражданина.⁹⁵ Статья 1 Декларации

⁹³ Там же, С. 8.

⁹⁴ Гаврилов В.В. Указ. Соч. С. 121.

⁹⁵ Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 52. ст.1865.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 412 из 697

гласит, что права и свободы человека и гражданина принадлежат ему от рождения. Общепризнанные международные нормы, относящиеся к правам человека, имеют преимущество перед законами РФ и непосредственно порождают права и обязанности граждан России.

Седующим базовым нормативным актом для международно-правового регулирования труда в России явились Конституция РФ. В соответствии со статье 17 Конституции РФ “В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией.”

Международное право, как и внутригосударственное, имеет внутреннее строение - систему международного права. Система международного права представляет собой объективно существующую целостность внутренне взаимосвязанных элементов: общепризнанных принципов, норм международного права (договорных и обычно-правовых), решений международных организаций, рекомендательных резолюций международных организаций, решений международных судебных органов, а также институтов международного права (института международного признания, института правопреемства в отношении договоров, института международной ответственности и др.).⁹⁶ Все упомянутые элементы системы в различных сочетаниях составляют отрасли международного права (морское право, дипломатическое право, право международных договоров и т.д.). Каждая отрасль представляет собой самостоятельную систему, которая может считаться подсистемой в рамках целостной, единой системы международного права.

В общей теории права господствует мнение, что основными факторами образования отраслей права являются особый предмет и особый метод

⁹⁶ Международное право. Учебник. - М., 1995, С. 24.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 413 из 697

регулирования. Этот вывод, основанный на анализе внутригосударственного права, не может быть в полной мере применен к международному праву. *Международно-правовое регулирование характеризуется единством метода.* (Выделено мною, В.К.) Это дало основание некоторым авторам вообще отрицать наличие отраслей в международном праве⁹⁷, с чем нельзя согласиться. И в международном праве специфика предмета, или, точнее, объекта, регулирования является фактором формирования отрасли права. Но наличие только этого фактора не создает отрасли международного права. Исходя только из него, можно произвольно сконструировать если не бесчисленное, то значительное множество отраслей, ибо международные отношения являются собой исключительно большое разнообразие. Такой ненаучный подход мог бы лишь дискредитировать саму идею необходимости объективно существующих отраслей международного права.

Существуют следующие точки зрения относительно иных критериев: а) качественное своеобразие и обособленность (автономность) данной группы норм; б) особенность источников этих норм; в) большой объем нормативного материала, регулирующего данный вид международных отношений; г) заинтересованность международного сообщества в развитии отрасли (или данного вида международного общения). Ни один из этих критериев не получил, однако, общего признания, по-видимому ввиду либо его недостаточности, либо неопределенности, либо непригодности для международного права. Однако, заслуживает внимания точка зрения о необходимости для самостоятельной отрасли международного права иметь основной, базовый отраслевой принцип как системообразующий нормативный фактор отрасли и одно из проявлений специфики международного права, для которого характерно возведение принципа в степень правовой нормы. Поэтому установление наличия этого критерия

⁹⁷ Галенская Л.Н. О понятии международного уголовного права // Советский ежегодник международного права. 1969. М.: Наука. 1970. с. 256

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 414 из 697

позволяет с научной достоверностью констатировать наличие соответствующей отрасли.⁹⁸

Среди отраслей международного права выделяют и международное трудовое право. Правомерность существования международного трудового права обосновывается уже в течение довольно долгого времени.⁹⁹ Международное трудовое право затрагивает отношения, которые традиционно были объектом внутренней компетенции государств. «Это отношения, возникающие между государством и индивидами в связи с осуществлением последними их трудовых прав. При этом целью международного трудового права должна являться защита прав индивидов, установление определенного уровня их правовых гарантий в области трудовых отношений и социального обеспечения и, в конечном счете, улучшение условий их труда и быта»¹⁰⁰ через посредство государства. В настоящее время в юридической литературе общепринято, что международные нормы о труде имеют самостоятельный характер. Однако, одни юристы признают самостоятельность международного трудового права в качестве *подотрасли* международного права, другие – в качестве *отрасли* международного права.

Первые, обосновывая свою точку зрения, утверждают, что «...международное трудовое право целесообразно рассматривать именно как подотрасль, для того, чтобы, не отрицая его самостоятельного значения, показать его связь с основной, исходной отраслью права – международным правом».¹⁰¹ Вторые, считают, что выделение международного трудового

⁹⁸ Курс международного права в семи томах. Том 1. Понятие, предмет и система международного права. М.: Наука. 1989. с. 264-267.

⁹⁹ Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М.: Наука. 1964; Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. М.: «Международные отношения». 1970; Мингазов Л.Х. К вопросу о понятии отрасли современного международного права (на примере международного трудового права) // Советский ежегодник международного права 1976. М. 1978.

¹⁰⁰ См.: Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. М.: «Международные отношения». 1970. С. 9.

¹⁰¹ Например, см.: Аметистов Э.М. Указ. Соч. с. 7.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 415 из 697

права в отрасль международного права обоснованно, так как можно говорить о международном трудовом праве в том же смысле, что и о международном административном или уголовном праве,¹⁰² а также, что международное трудовое право как самостоятельная отрасль международного права в системе общего международного права (как и любая другая самостоятельная отрасль права) имеет свой специфический предмет правового регулирования и своеобразные методы правового воздействия на отношения, входящие в предмет этой отрасли международного.¹⁰³

Представляется, что последняя точка зрения является наиболее убедительной и соответствует фактическому положению дел. «Международное право является действительно системой, а не просто совокупностью норм»¹⁰⁴. Более того, системой состоящей из самостоятельных отраслей права. А чтобы показать только «связь международного трудового права с общей системой международного права» не стоит изобретать новых терминов и называть его подотраслью. Отрасль права так же является составной частью внутренне взаимосвязанной системы права. К тому же имеются научно обоснованные критерии (предмет и метод правового регулирования)¹⁰⁵ отнесения той или иной группы норм к самостоятельной отрасли права, которым соответствует международное трудовое право. «Отрасль международного трудового права – это система норм, которая связана внутренним единством и общей целью, регулирует специфическую область международных отношений, характеризуется своеобразием методов регулирования и отличается другими специфическими юридическими свойствами».¹⁰⁶

¹⁰² Например, см.: Иванов С.А. Указ соч. С. 102.

¹⁰³ Мингазов Л.Х. К вопросу о понятии отрасли современного международного права (на примере международного трудового права). Советский ежегодник международного права 1976. М. 1978. С. 69-76.

¹⁰⁴ Лукашук И.И. Нормы международного права в правовой системе России. М.: Спартак, 1997. С. 7.

¹⁰⁵ Аметистов А.М. считает, что критериями отпочковывания новой подотрасли права выступают «юридический критерий количественного материала» и политический критерий. Аметистов А.М. Указ. Соч. С. 11.

¹⁰⁶ Там же С. 73.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 416 из 697

Международное трудовое право как самостоятельная отрасль (но не подотрасль) международного права имеет специфический *предмет правового регулирования* - межгосударственные отношения, направленные на регулирование условий труда, сотрудничество государств в области охраны трудовых и социальных прав трудящихся. Сфера международно-правового регулирования труда постоянно расширяется. Международно-правовому регулированию могут быть подвергнуты все важнейшие области трудовых отношений, разумеется, с учетом социальных, экономических различий и других условий, существующих в различных государствах.¹⁰⁷ «Нормы международного права не содержат никаких ограничений или запретов по кругу вопросов, которые могут подвергаться международно-правовому регулированию, если при этом имеет место добровольное согласие взаимодействующих государств и не нарушаются права других субъектов международного права».¹⁰⁸

В юридической литературе выделяются *обище* для системы международного права, характерные для всех отраслей и институтов данной системы (а, следовательно, и для международного трудового права) *методы правового регулирования*: соглашения между субъектами (международно-правовой)¹⁰⁹, координационный метод¹¹⁰, правовой метод и организационно-правовой методы¹¹¹. Специфика метода правового регулирования международных трудовых отношений определяется своеобразием международных трудовых отношений, характером и способами действий,

¹⁰⁷ Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М.: Наука. 1964. С. 20.

¹⁰⁸ Гаврилов В.В. ООН и права человека. Механизмы создания и осуществления нормативных актов. Владивосток. Изд-во Дальневосточного университета. 1998. С.13.

¹⁰⁹ Галенская Л.Н. О понятии международного уголовного права. Советский ежегодник международного права. 1969. М. Наука. 1970. С. 255-256.

¹¹⁰ Минглазов Л.Х. Указ. Соч. С. 72

¹¹¹ Правовой метод предполагает воздействие на межгосударственные отношения с помощью международно-правового механизма регулирования. В его рамках государства определяют круг субъектов и устанавливают границы регулируемых отношений, создают юридические нормы, порождающие определенные права и обязанности для их адресатов, устанавливают специальные меры правовой защиты. По мнению Лукашук И.И. организационно-правовой метод состоит в принятии субъектами международного права организационных мер по реализации его норм. Лукашук И.И. Функционирование международного права. М., 1992. С. 35.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 417 из 697

предписываемых нормами международного трудового права, мерами обеспечения выполнения международных трудовых норм, наличием кодифицированного материала, существованием специфических принципов права и т.д. К числу *специфических* методов международного трудового права можно отнести, например, *метод единства и дифференциации* в правовом регулировании трудовых отношений (одни нормы международного трудового права направлены на защиту всех трудящихся, например, Конвенция МОТ № 29 «О принудительном и обязательном труде» (1930 г.), другие направлены на защиту отдельных категорий трудящихся, например, в промышленности, на транспорте и шахтах, непроизводственных отраслях, в сельском хозяйстве, труд женщин, подростков и т.д.).

Для международного трудового права характерны функции международного права в целом. «Функционирование международного права имеет две стороны – внутреннюю и внешнюю. Внутренняя состоит в поддержании действия механизма международного права в рабочем состоянии. Внешняя – в воздействии на окружающую социальную среду».¹¹²

Наиболее общей и основной функцией международного права является *функция регулирования межгосударственных отношений*. Под последними понимаются отношения с участием государств и межгосударственных организаций, которые являются субъектами международного права.¹¹³ *Функция содействия осуществлению соглашений о правах человека*, включает в себя контроль за претворением в жизнь соответствующих договоров, проверку выполнения обязательств по соглашениям, а также оказание помощи государствам в исполнении принятых на себя обязательств, создание условий для претворения соглашений о правах человека в жизнь.¹¹⁴

¹¹² Лукашук И.И. Нормы международного права в правовой системе России. М.: Спартак. 1997. С. 16.

¹¹³ Там же, С. 7.

¹¹⁴ Гаврилов В.В. Указ. Соч. С. 110.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 418 из 697

Понятие и общая характеристика основных принципов международного права. Одной из характерных особенностей современного международного права является то, что оно включает систему норм особого рода - основных принципов. Под основными принципами понимаются исторически обусловленные основополагающие общепринятые нормы, выражающие главное содержание международного права, его характерные черты и обладающие высшей, императивной юридической силой. Основные принципы представляют собой нормативное выражение важнейших закономерностей и устоев современной системы международных отношений и международного права. Они пронизывают структуру международного права, регламентируя характер связей ее элементов, и определяющим образом влияют на механизм взаимодействия этого права с иными социальными системами и прежде всего с системой межгосударственных отношений.¹¹⁵

Отрасли международного права, также как и отрасли внутригосударственного права, характеризуются своими принципами, которые выражают сущность этих отраслей международного права.

Какими же принципами характеризуется международное трудовое право?

МОТ в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятую 18 июня 1998 года провозглашает следующие:

Свобода объединения и единственное признание права на ведение коллективных переговоров;

Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

Действенное запрещение детского труда; и

Недопущение дискриминации в области труда и занятий.

¹¹⁵ Там же, т.2, с. 5

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 419 из 697

Однако, исходя из анализа международно-правовых документов, основных принципов правового регулирования труда на международном уровне гораздо больше. Назовем некоторые из них.

Основным принципом международно-правового регулирования труда является *принцип обеспеченности государством - членом МОТ права на труд*.

Этот принцип впервые провозглашен во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.). Затем этот принцип в более расширенном виде зафиксирован в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.).

В Пакте он раскрывается через *право каждого на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается*. Как видно из приведенного определения, из принципа обеспеченности государством членом МОТ права на труд, как основополагающего для международного трудового права, вытекает и *принцип свободы труда*. Суть принципа свободы труда также сформулирована и во Всеобщей декларации прав человека *как право на свободный выбор работы* (ст.23 Декларации).

В ст. 37 Конституции России право на труд предусмотрено в усеченном виде: как «*право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены*», что не соответствует содержанию международных норм о труде. Отчасти этому способствует факт не ратификации Россией некоторых Конвенций МОТ, посвященных вопросам полной и продуктивной занятости, законности увольнения работника по инициативе работодателя.

Следующим важнейшим принципом международного трудового права является *принцип недопустимости принудительного труда*. Так в п.3 ст.8 Международного пакта о гражданских и политических правах (1966 г.) сказано: “Никто не должен принуждаться к принудительному или

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 420 из 697

обязательному труду”. Однако в наибольшей мере и с наибольшей степенью конкретности нормы, касающиеся принудительного труда, закреплены в актах МОТ. По этому вопросу приняты Конвенции № 29 (1930 г.)¹¹⁶ и Конвенция № 105 (1957 г.).¹¹⁷

Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде от 28 июня 1930 г. вступила в силу 1 мая 1932 г. и была ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 4 июня 1956 г. В п.1 ст.1 этой Конвенции сказано, что “Каждый член Международной организации труда, который ратифицирует настоящую Конвенцию, обязуется упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах и возможно в кратчайший срок”. Конвенция в ст. 2 дает понятие принудительного труда: “принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг”. В Конвенции также указаны случаи, когда она не применяется. Так принудительный труд разрешается, например, в связи с чрезвычайными (непреодолимыми) обстоятельствами; в силу законов об обязательной военной службе, для работ чисто военного характера; для работы, требуемой в силу судебного приговора.

Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда от 25 июня 1957 г. вступила в силу 17 января 1959 г. (Россией ратифицирована). Данная Конвенция расширяет круг обязательств государств по устраниению принудительного труда и, в частности, дополняет Конвенцию № 29 запретом принудительного труда как средства политического или идеологического насилия. В ст. 1 Конвенции № 105 сказано, что “Каждый член

¹¹⁶ Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М.: Наука. 1990. С. 219.

¹¹⁷ Там же С. 230.

¹¹⁷ Международная защита прав и свобод человека и гражданина. Сборник документов. М.: Наука. 1990. С.110.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 421 из 697

Международной организации труда, ратифицировавший настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме: в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве средства поддержания трудовой дисциплины; в качестве средства наказания за участие в забастовках; в качестве меры дискrimинации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания”.

Следующим принципом международного трудового права является **принцип недопущения дискrimинации**. Нормы, направленные против дискrimинации в сфере труда и трудовых отношений содержатся в таких конвенциях и рекомендациях МОТ как: Конвенция № 111 о дискrimинации в области труда и занятий (принята 25 июня 1958 г., вступила в силу 15 июня 1960 г., ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 г.)¹¹⁸; Конвенция № 117 об основных целях и нормах социальной политики (принята в 1962 г., СССР и Россией не ратифицирована)¹¹⁹; Конвенция № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (принята в 1981 г., СССР и Россией не ратифицирована)¹²⁰; Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (принята 29 июня 1951 г., вступила в силу 23 мая 1953 г., ратифицирована

¹¹⁸ Международная защита прав и свобод человека и гражданина. Сборник документов. М.: Наука. 1990. С. 110.

¹¹⁹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1966. Женева. 1983. С.56.

¹²⁰ Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М.: Наука. 1990. С.160.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 422 из 697

Президиумом Верховного Совета СССР 4 апреля 1956 г.)¹²¹; Рекомендация № 162 о пожилых трудащихся.

Наиболее общим по содержанию документом является Конвенция № 111. Она обязывает государства определять и проводить национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации. В соответствии с п.3 ст.1 Конвенции “труд” и “занятия” включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда.

Под дискриминацией понимается всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Конвенция № 100 обязывает государства использовать национальные методы установления ставок вознаграждения с целью обеспечения применения принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Иными словами, ставки вознаграждения должны определяться без дискриминации по признаку пола.

Наряду с универсальными актами МОТ о равенстве в сфере труда, запрете дискриминации действуют конвенции и рекомендации, которые относятся к определенным категориям трудащихся: работникам-мигрантам, лицам с семейными обязанностями, пожилым трудащимся, морякам, сельскохозяйственным рабочим, представителям коренного населения.

В Конвенции № 100 в п.1 ст.2 закреплен *принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности*. Этот же принцип содержится в п.2 ст.23 Всеобщей декларации прав человека.

¹²¹ Там же, С. 157.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 423 из 697

Закрепление данного принципа во Всеобщей декларации прав человека не случайно, поскольку позволяет женщине защитить свои права, а также обеспечивать себе уровень жизни в соответствии со своими способностями. Принцип равного вознаграждения мужчины и женщины за труд равной ценности является частным проявлением принципа недискриминации, как одного из основополагающих принципов международного права в области прав человека.

Конвенция № 156 (1981 г.) впервые провозгласила, что без установления подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями в обществе нельзя говорить о равенстве. Данная Конвенция распространяется на трудящихся мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей или других ближайших родственников - членов их семьи, когда такие обязанности ограничивают их возможности участия в трудовой деятельности. Конвенция обязывает всех членов МОТ, ратифицировавших эту Конвенцию, посредством своей национальной политики предоставлять возможность лицам с семейными обязанностями выполнять оплачиваемую работу, не подвергаясь дискриминации, гармонично сочетая свои профессиональные и семейные обязанности. Также должны приниматься меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, с тем, чтобы трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы и чтобы принимались во внимание их потребности в области условий занятости и социального обеспечения.

Конвенция также предусматривает необходимость учитывать потребности трудящихся с семейными обязанностями при планировании мероприятий на местном уровне, а также развивать или содействовать развитию государственных или частных служб быта, таких как учреждения и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 424 из 697

службы по уходу за детьми и оказанию помощи семье. Конвенция закрепляет требование о развитии информации и образования, что будет способствовать более широкому пониманию принципа равного обращения и равных возможностей для трудящихся мужчин и женщин и лиц с семейными обязанностями, а также раскрывает конкретные меры, которые необходимо предпринять в области профессиональной ориентации и подготовки. Наиболее важным положением данной Конвенции является требование о том, что семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений. Как видно из положений этой Конвенции, принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий проходит красной нитью через все ее нормы и наполняется конкретным материальным содержанием.

Право на равное вознаграждение за труд равной ценности последовательно закрепляется в международных актах (Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах), является идеологией Международной организации труда и, следовательно, обязательно для исполнения нашей страной, являющейся членом этой организации. Содержание данного права включает, прежде всего, запрещение дискриминации в оплате труда. Принцип равной оплаты за равный труд закреплен в ст. 77 КЗоТ РФ. В Конвенции № 111 (1958 г.) «Дискриминация в области труда и занятий»¹²² (ратифицирована СССР) дискриминация определяется как «Всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения, социального происхождения (или по любой другой причине, оговоренной государством) и приводящее к уничтожению или нарушению

¹²² Конвенция № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий. 1958 // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. - М., 1990, С. 140.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 425 из 697

равенства возможностей доступа к труду и различным занятиям, а также к профессиональному обучению».

Конвенция № 100 (1951 г.) «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности»¹²³ (ратифицирована СССР) определяет «равное вознаграждение» за труд равной ценности как вознаграждение, определяемое без дискриминации по признаку пола. В законодательстве Российской Федерации зафиксирована зависимость размера заработной платы только от величины и качества трудового вклада работника. Однако в среднем заработка женщины ниже, чем заработка мужчины, что обуславливается гендерной сегрегацией в сфере труда, отражающей различные подходы к оценке труда мужчин и женщин. Для большинства отраслей, в которых преобладает женский труд (образование, медицинское обслуживание, текстильная, легкая, пищевая промышленность и другие отрасли народного хозяйства), характерны низкий статус работников, ограниченные возможности для профессиональной переподготовки и повышения квалификации, низкие заработки. Анализ показывает, что с 1990 года в наибольшей степени упала заработка именно женщин. Подавляющее большинство из них работает в дохододефицитных или кризисных отраслях материального производства, на работах, не требующих высокой квалификации, и в бюджетной сфере.¹²⁴ Усугубляет ситуацию систематическая задолженность выплаты заработной платы именно в отраслях с наибольшей занятостью женщин. Это *прямая дискриминация*, под которой понимается предоставление лицу противоположного пола более благоприятных условий труда. Нормы, направленные против дискриминации в сфере труда и трудовых отношений

¹²³ Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. 1951 // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. - М., 1990, С. 157.

¹²⁴ Постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 20 ноября 1997 г. № 1929-II ГД «О концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». www.economics.ru/gd/post/21804GD.HTM.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 426 из 697

содержатся, в частности, в таких конвенциях и рекомендациях МОТ как: Конвенция № 117 об основных целях и нормах социальной политики (принята в 1962 г., СССР и Россией не ратифицирована)¹²⁵; Конвенция № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (принята в 1981 г., Россией ратифицирована)¹²⁶.

Следующим принципом международно-правового регулирования труда является *принцип защиты от безработицы*. Он закреплен в п.1 ст.23 Всеобщей декларации прав человека. Этот принцип, как и все другие принципы международно-правового регулирования труда, вытекает из принципа обеспеченности государством членом МОТ права на труд. Более того, п.2 ст.6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах рассматривает достижение полной производительной занятости, наряду с другими факторами, в качестве меры, обеспечивающей полное осуществление права на труд. Однако в этих актах закреплены только общие положения касающиеся принципа защиты от безработицы. Этот принцип конкретизирован и развернут в актах МОТ. Среди них можно выделить акты общего действия и акты, относящиеся к определенным группам трудящихся: инвалидам, трудящимся-мигрантам или к определенным отраслям: сельскому хозяйству, морскому судоходству.

Конвенция № 122 о политике в области занятости (принята 17 июня 1964, вступила в силу 15 июля 1966 г., СССР ратифицирована 5 августа 1967 г.)¹²⁷ провозглашает в качестве главной цели государственной деятельности активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости трудоспособного населения в целях

¹²⁵ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1966. Женева. 1983. С.56.

¹²⁶ Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М.: Наука. 1990. С.160.

¹²⁷ Российское трудовое законодательство. Сборник новых нормативных актов в 2 томах по состоянию на 15 ноября 1996 г. Т.2. М.: ИНФА-М—НОРМА. 1997. С. 534.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 427 из 697

стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и решения проблем безработицы. Эта политика должна быть направлена на обеспечение как можно более продуктивной работой всех, кто готов приступить к ней и ищет ее, а также свободы выбора занятости и широких возможностей для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден. Конвенция № 168 о содействии занятости и защиты от безработицы 1988 г. (СССР и Россией не ратифицирована) определяет методы содействия занятости, включая профессиональную подготовку и профессиональную ориентацию.¹²⁸ Важным звеном в осуществлении государственной политики в области занятости населения являются государственные и частные биржи труда, службы занятости или бюро по найму. Конвенция № 2 о безработице 1919 г. и Конвенция № 88 об организации службы занятости 1948 г.¹²⁹ (обе Конвенции не ратифицированы СССР и Россией) обязывают государства, ратифицировавшие эти Конвенции, создавать бесплатные бюро занятости, основная цель которых - обеспечить воздействие на рынок труда для достижения и поддержания полной занятости населения.

С принципом защиты от безработицы тесно соприкасаются такие принципы международно-правового регулирования труда как: *принцип соблюдения законности при увольнении работников* или *принцип защиты от незаконного увольнения*, выражающийся в закреплении права работника на защиту в соответствующих компетентных органах в случае незаконного увольнения. Реализация данных принципов на практике рассматривается как обеспечение стабильности занятости работников наемного труда.

¹²⁸ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1967 г. Женева. 1983. С. 35.

¹²⁹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1919-1966. Женева. 1983. С. 5.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 428 из 697

Основным актом, закрепляющим два этих принципа является Конвенция № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя 1982 г.¹³⁰ (СССР и Россией не ратифицирована). Эта Конвенция выделяет три категории законного увольнения работника по инициативе предпринимателя: а) если увольнение связано со способностями трудящегося; б) если оно связано с его поведением; в) если оно вызвано производственной необходимостью предприятия или службы.

В Конвенции также перечисляются основания увольнения, которые не считаются законными. Это такие основания как: членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности; намерение стать представителем трудящихся, выполнение функций представителя трудящегося (в том числе в прошлом); подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении законодательства или обращение в административные органы; раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение; отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству, а также в связи с болезнью или травмой. Рекомендация МОТ № 166 (1982 г.) добавила к указанному перечню: возраст (в зависимости от норм, касающихся выхода на пенсию), прохождение обязательной военной службы и выполнение других гражданских обязанностей.

И хотя Россия не ратифицировала и не подтвердила ратификацию Конвенции № 158 Конституционный Суд РФ при признании в 1992 г. конституционности п.1.1. ст.33 КЗоТ (увольнение в связи с достижением работником пенсионного возраста при наличии у увольняемого права на

¹³⁰ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1967 г. Женева. 1983. С. 115.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 429 из 697

полную пенсию по старости) учел содержание указанной Конвенции и Рекомендации МОТ № 166.¹³¹

Говоря о принципе защиты от незаконного увольнения, необходимо сказать, что Конвенция предоставляет работнику, который считает, что его уволили неправильно, право обжаловать это решение в суд или иной компетентный орган, который выносит решение об обоснованности увольнения. Конвенция № 158 устанавливает, что бремя доказывания обоснованности увольнения в суде может возлагаться исключительно на предпринимателя, либо суд может выносить решение об обоснованности (необоснованности) увольнения с учетом представленных сторонами доказательств.

Принцип разумного ограничения рабочего дня также нашел свое отражение в международно-правовых нормах. Этот принцип установлен ст.24 Всеобщей декларации прав человека, в ст.7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, а также в Конвенции № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (принята 22 июня 1935 г., вступила в силу 23 июня 1957 г., ратифицирована СССР 4 июня 1956 г.)¹³² и Рекомендации МОТ № 116. Из самого названия Конвенции № 47 видно, что основной целью ее принятия является сокращение рабочего времени до сорока часов в неделю.

В Конвенции № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран 1970 г.¹³³ (Россией Конвенция не ратифицирована) содержится *принцип гарантированности установления государством - членом МОТ минимальной заработной платы*.

¹³¹ Трудовое право России. Учебник под ред. А.С. Пашкова. СПб. 1994. С. 277.

¹³² Российское трудовое законодательство. Сборник новых нормативных актов в 2 томах по состоянию на 15 ноября 1996 г. Т.2., М.: ИНФА-М—НОРМА, 1997. С. 404.

¹³³ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1967 г. Женева. 1983. С. 89.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 430 из 697

Этот принцип имеет огромное значение, поскольку его практическое воплощение в жизнь является гарантией для работников от произвола работодателей в области установления размера заработной платы. Минимальная заработка имеет силу закона и не подлежит понижению.

Конвенция № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (1970 г.) (Россия эту Конвенцию не ратифицировала) закрепила принцип защиты от неоправданно низкой заработной платы.¹³⁴ Этот принцип имеет огромное значение, поскольку его практическое воплощение в жизнь является гарантией для работников от произвола работодателей в области установления размера заработной платы. Минимальная заработка имеет силу закона и не подлежит понижению. Государства, ратифицировавшие эту Конвенцию, придают минимальному размеру оплаты труда значение социального стандарта, функция которого состоит в реализации каждым работником права на достаточный жизненный уровень. В России минимальный размер оплаты труда явно не соответствует не только критериям достаточного жизненного уровня, но даже критериям прожиточного минимума, поскольку размер минимальной заработной платы, установленный в российском законодательстве, не может обеспечить даже элементарное выживание человека.

Принцип защиты заработной платы также нашел свое отражения в таких актах, принятых МОТ, как Конвенция № 95 об охране заработной платы¹³⁵ (принята 1 июля 1949 г., вступила в силу 24 сентября 1952 г., ратифицирована СССР 31 января 1961 г.) и Рекомендация МОТ № 85. В

¹³⁴ Конвенция № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1967 года. - Женева, 1983, С. 89.

¹³⁵ Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М.: Наука, 1990. С.149.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 431 из 697

Конвенции № 95 и Рекомендации № 85 содержатся правила, касающиеся порядка выплаты заработной платы, запрета стеснять трудящихся в свободном распоряжении своим заработком; охраны заработной платы от чрезмерных вычетов; ограничения ареста заработной платы, ее цессии; защиты заработной платы в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке или по иной причине; регулярности выплат заработной платы. Предусмотрено, что удержания из заработной платы должны быть ограничены пределом, необходимым для обеспечения содержания трудящегося и его семьи. Удержания из заработной платы в порядке возмещения ущерба, нанесенного имуществу предпринимателя, должны разрешаться только при доказанности вины работника. Сумма таких удержаний должна быть умеренной и не превышать стоимости причиненного ущерба.

Принцип обеспечения условий работы, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Данный принцип зафиксирован и во Всеобщей декларации прав человека (ст.23) и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (ст.7). Данный принцип выражается в праве каждого работника на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Одной из конвенций регулирующих вопросы гигиены и безопасности труда является Конвенция № 155 о безопасности и гигиене труда в производственной среде 1981 г.¹³⁶ (ратифицирована Россией). Нормы данной Конвенции распространяются на всех трудящихся, работающих в отраслях экономической деятельности, к которым применяются ее положения (включая государственную службу). Конвенция предусматривает, что каждое государство в соответствии с национальными условиями и консультациями с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся разрабатывает, осуществляет и

¹³⁶ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1967 г. Женева. 1983. С. 103.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 432 из 697

периодически пересматривает согласованную национальную политику в области безопасности труда, здоровья и гигиены производственной среды. Целью такой политики является предупреждение несчастных случаев и повреждений здоровья, связанных с работой, сведение к минимуму, насколько это обосновано и практически осуществимо, причин опасностей, свойственных производственной среде. 1 июня 1988 году была принята Конвенция № 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве, а также Рекомендация № 175.¹³⁷ Данные акты призваны обновить требования гигиены и безопасности в строительстве.

К новейшим правовым актам МОТ в сфере охраны труда относятся Конвенция № 161 и Рекомендация № 171 1985 года о службах гигиены труда, Конвенция № 174 и Рекомендация № 181 1993 года о предотвращении крупных производственных аварий, Конвенция № 176 и Рекомендация № 183 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах. Ни один из этих актов на территории России, к сожалению, пока не действует.

В связи с ратификацией Россией Конвенции № 155 (1981 г.) «О безопасности и гигиене труда в производственной сфере» предстоит существенно изменить идеологию и содержание норм и практической деятельности, традиционно обозначаемой в нашей стране как охрана труда.

Среди конвенций и рекомендаций МОТ содержится большое число актов, в которых закрепляется и расшифровывается **принцип повышенной социальной и правовой защиты отдельных категорий работников**, таких как: женщины, женщины с семейными обязанностями, женщины-матери, дети и подростки, пожилые трудящиеся. Примерами таких актов являются: Конвенция № 103 об охране материнства¹³⁸ (принята 28 июня 1952 г., вступила в силу 7 сентября 1955 г., ратифицирована СССР 6 июля 1956 г.);

¹³⁷ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1967 г. Женева. 1983. С. 132.

¹³⁸ Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М.: Наука. 1990. С.355.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 433 из 697

Конвенция № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода¹³⁹ (принята 21 июня 1935 г., вступила в силу 30 мая 1937 г., ратифицирована СССР 31 января 1961 г.); Конвенция № 89 о ночном труде женщин в промышленности¹⁴⁰ (принята 9 июля 1948 г., вступила в силу 27 февраля 1951 г., СССР ее не ратифицирована); Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу¹⁴¹ (принята 26 июня 1973 г., СССР ратифицирована 5 марта 1979 г.); Конвенция № 79 об ограничении夜ного труда детей и подростков на непромышленных работах¹⁴² (принята 9 октября 1946 г., вступила в силу 29 декабря 1950 г., ратифицирована СССР 6 июля 1956 г.); Конвенция № 90 о ночном труде подростков в промышленности¹⁴³ (принята 10 июля 1948 г., вступила в силу 12 июня 1951 г., ратифицирована СССР 6 июля 1956 г.) и т.д.

Смыслом всех вышеуказанных актов является обеспечение принципа повышенной социальной и правовой защиты отдельных категорий работников. Например, Конвенция № 103, Конвенция № 138 и Рекомендация № 162 содержат требования ограничения труда женщин в ночное время и на подземных работах, устанавливают различные льготы для женщин-матерей (отпуск по беременности и родам, запрет привлечения к ночных и сверхурочным работам и т.п.), охраняют труд и здоровье молодежи (минимальный возраст приема на работу, ограничение ночных труда, медицинское освидетельствование).

Конвенция № 89 о ночном труде женщин в промышленности¹⁴⁴ (принята 9 июля 1948 г., вступила в силу 27 февраля 1951 г., СССР не ратифицирована. Смыслом названного акта является обеспечение принципа повышенной социальной и правовой защиты женщин.

¹³⁹ Там же, С. 361.

¹⁴⁰ Там же, С. 363.

¹⁴¹ Там же, С. 368.

¹⁴² Там же, С. 375.

¹⁴³ Там же, С. 380.

¹⁴⁴ Там же, С. 363.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 434 из 697

МОТ принятые несколько конвенций и рекомендаций, определяющих принципы молодежной занятости – Рекомендация № 45 (1935 г.) «О безработице среди молодежи»; Рекомендация № 87 (1949 г.) «О профессиональном ориентировании»; Конвенция № 138 и Рекомендация № 146 (1973 г.) «О минимальном возрасте приема на работу»; Рекомендация № 150 (1975 г.) «О профориентации и профподготовке в области развития людских ресурсов»; Конвенция № 142 (1975 г.) «О развитии людских ресурсов» и др. В этих документах МОТ дает однозначно отрицательную оценку детскому труду, устанавливает минимальный возраст окончания школы и приема на работу – 15 лет, причем с оговоркой, что если подходящая работа для подростка не найдена, он обязан посещать школу. МОТ придает большое значение получению подростком общего и профессионального образования, организации профориентационной работы, указывает на ее значимость, непрерывность, определяет ее наиболее важные формы.

Следующий принцип - *принцип свободы ассоциаций*. Данный принцип является одним из важнейших, поскольку его реализация на практике способствует более полной и всесторонней защите прав и интересов работников и предпринимателей. Ассоциации выступают своего рода буфером между работниками и предпринимателями, обеспечивая тем самым стабильность трудовых отношений.

Принцип свободы ассоциаций закреплен во многих международно-правовых актах. Он нашел свое отражение во Всеобщей декларации прав человека (п.4 ст.23) и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (ст.8).

Важнейшими международно-правовыми документами МОТ в этой области являются две конвенции: Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите прав на организацию (принята 9 июля 1948 г., вступила в силу 4 июля

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 435 из 697

1950 г., ратифицирована СССР 6 июля 1956 г.) и Конвенция № 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров (принята 1 июля 1949 г., вступила в силу 18 июля 1951 г., ратифицирована СССР 6 июля 1956 г.).

Статья 2 Конвенции № 87 говорит о том, что “Трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было разрешения имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних”. Новелла, содержащаяся в приведенной выше статье, раскрывает основное содержание принципа свободы ассоциации. Конвенция № 87 обязывает государства принять меры с целью гарантировать трудящимся и предпринимателям свободное осуществление права на организацию. Это обеспечивается дополнительными гарантиями, имеющимися в Конвенции № 98. Во-первых, установлена защита трудящихся в отношении любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения. Во-вторых, организации трудящихся и предпринимателей должны пользоваться надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга, в частности не допускать создания “компанейских”, “домашних” профсоюзов, т.е. организаций работников, находящихся под контролем предпринимателей.

Рассмотренные выше положения о праве на ассоциацию носят универсальный характер, т.е. относятся за рядом исключений (армия, полиция) ко всем трудящимся. Наряду с этим МОТ приняла специализированные акты о праве на объединение в сельском хозяйстве, на государственной службе. В частности, Конвенция № 151 о защите прав на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе 1978 г.¹⁴⁵ (СССР и Россией не ратифицирована)

¹⁴⁵ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1967 г. Женева. 1983. С. 122.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 436 из 697

устанавливает, что на государственных служащих распространяется свобода объединения и они защищаются от дискrimинации, направленной на ущемление этой свободы. В числе прочего, запрещается установление в качестве условия приема на государственную службу не вступление в профсоюз или выход из него; не допускается увольнение государственного служащего или нанесение ему иного вреда за то, что он член организации государственных служащих или принимает участие в деятельности такой организации.

МОТ приняла специализированные акты о праве на объединение в сельском хозяйстве, на государственной службе. В частности, Конвенция № 151 о защите прав на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе 1978 г.¹⁴⁶ устанавливает, что на государственных служащих распространяется свобода объединения и они защищаются от дискrimинации, направленной на ущемление этой свободы. В числе прочего, запрещается установление в качестве условия приема на государственную службу не вступление в профсоюз или выход из него; не допускается увольнение государственного служащего или нанесение ему иного вреда за то, что он член организации государственных служащих или принимает участие в деятельности такой организации.

Еще одним важным принципом международно-правового регулирования труда является *принцип социального сотрудничества в сфере труда и трудовых отношений*. Указанный принцип реализуется на практике в виде двухстороннего и трехстороннего сотрудничества, или по принятой терминологии бипартизма и трипартизма. Бипартизм - это добровольное, основанное на независимости и равноправии сторон, тесное взаимодействие (диалог, консультации, переговоры) организаций трудаящихся и предпринимателей в ходе создания и применения новых норм

¹⁴⁶ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1967 г. Женева. 1983. С. 122.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 437 из 697

как национальных, так и международных, а также при разрешении трудовых споров. Если такое сотрудничество осуществляется с участием трех сторон: организаций трудящихся, предпринимателей и государственных властей, то оно именуется трипартизмом. Бипартизм и трипартизм не только идеологическая концепция, но и закрепленная в международных правовых стандартах модель поведения участников коллективных трудовых отношений. Она включает нормы о сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия (Рекомендации МОТ № 94 и № 129), нормы о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабах (Рекомендация №113) и нормы о трехсторонних консультациях для содействия применению международных правовых норм (Конвенция № 114 о трудовых договорах рыбаков 1959 г.¹⁴⁷ (СССР и Россией не ратифицированы), Рекомендация № 152.

В рамках принципа социального сотрудничества можно выделить два более узких принципа международно-правового регулирования труда: *принцип содействия ведению свободных и добровольных переговоров* и *принцип мирного разрешения споров*. *Принцип содействия ведению свободных и добровольных переговоров* закреплен и расшифрован в Конвенции № 154 о содействии коллективным переговорам 1981 г.¹⁴⁸ (СССР и Россией не ратифицирована). Конвенция предусматривает принятие мер, соответствующих национальным условиям, для содействия коллективным переговорам. Она определяет цели принятия таких мер, при этом, уточняя, что ее положения не препятствуют функционированию системы трудовых

¹⁴⁷ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1966. Женева. 1983. С. 87.

¹⁴⁸ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1967 г. Женева. 1983. С. 103.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 438 из 697

отношений, где коллективные переговоры проходят в рамках примирительного или арбитражного механизма или органов, в которых стороны, ведущие коллективные переговоры, добровольно принимают участие.

Конвенция предусматривает, в качестве одной из мер содействия ведению свободных и добровольных переговоров - предварительные консультации с организациями предпринимателей и трудящихся. Применение положений Конвенции обеспечивается коллективными договорами, арбитражными решениями или любым другим способом, соответствующим национальной практике. Если такой практики нет, то применение обеспечивается национальным законодательством.

Принцип мирного разрешения споров нашел свое отражение в двух Рекомендациях МОТ (Рекомендация № 92 и Рекомендация № 130). Рекомендация № 92 призывает государства создавать органы по добровольному примирению с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов. В такие органы должны входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся. Рекомендация описывает порядок рассмотрения трудовых конфликтов, порядок вынесения решения, рекомендации относительно организации забастовок во время проведения разбирательства. Рекомендация содержит важное положение о том, что предусмотренные в ней процедуры не могут истолковываться как ограничение права на забастовку.

Рекомендация № 130 содержит правила о рассмотрении индивидуальных жалоб работников, вызванных индивидуальными спорами юридического характера (спорами о праве). Процедура, установленная в Рекомендации, представляет собой своеобразную разновидность усложненного примирительно-третейского разбирательства. В соответствии с этой процедурой вначале должны быть предприняты попытки

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 439 из 697

урегулировать жалобу путем прямых переговоров между заинтересованными работником и его непосредственным руководителем. Если такие попытки не приводят к соглашению или если характер жалобы таков, что рассмотрение ее указанным выше путем не является целесообразным, работник передает жалобу в одну или несколько инстанций, в соответствии с правилами, предусмотренными в коллективных договорах. Процедура рассмотрения жалоб должна быть как можно более простой и по возможности быстрой, а формальности при ее применении минимальными. На любой стадии разбирательства должна существовать реальная возможность достижения урегулирования спора по соглашению сторон. В случае, когда попытки урегулировать жалобу на предприятии не имеют успеха, спор может быть разрешен путем примирения, обращения в судебный орган или с помощью иных процедур, предусмотренных в коллективных договорах, а также путем добровольного арбитража. Применение рассмотренной процедуры не должно иметь результатом ограничение права работника обращаться с жалобой в компетентный орган, если такое право признано в национальном законодательстве.

В связи с глобализацией жизни объективно возрастает роль международных организаций, международного права и международного трудового права, в частности. В последние десятилетия активно развивается «международное измерение» трудового права.¹⁴⁹ Соответственно международное трудовое право должно быть тем идеалом, к которому стремится вся цивилизация. Проблема защиты прав человека и в частности проблема защищенности работника – это также глобальная проблема. Чем больше различные страны приближаются к идеалу, закрепленному в нормах международного трудового права, тем более сближается, становится универсальным правовое регулирование труда наемных работников.

¹⁴⁹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело. 1999. С. 10.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 440 из 697

«Международные стандарты в области труда используются сейчас как масштаб и мерило при оценке национального трудового законодательства, как международно признанный минимум социальных прав и гарантий».¹⁵⁰

Однако Международное трудовое право уже сейчас несовершенно. Во-первых, многие страны превысили по некоторым параметрам минимальные стандарты в области труда, по сравнению с закрепленными в нормах международного трудового права (Швеция, Германия, США, Япония, СССР и др.). Во-вторых, отсутствует реальный механизм обеспечения выполнения государствами – членами МОТ принятых на себя международных обязательств в области регулирования труда. В-третьих, декларативность и общий характер международных норм о труде, что в подавляющем большинстве случаев предопределяет их несамоисполнимость.

Тем не менее, несмотря на недостатки и несовершенство международного трудового права, оно охватывает большую часть стран мира, влияет на уровень правового регулирования труда самого большого по численности количества людей, в сравнении с национальным трудовым правом. Международное трудовое право, как совокупность усредненных стандартов труда, закрепляет наиболее прогрессивные нормы регулирования наемного труда. Кроме того, большинство государств-членов МОТ по различным причинам до настоящего времени так не превысили или не достигли этих усредненных стандартов труда, установленных на международном уровне.

Международные организации. Источники международных норм о труде. *Нормы международного права устанавливаются путем обращения к признанным в международном сообществе источникам международного права. Источники международного права перечислены в ст. 38 Статута Международного Суда ООН, являющегося неотъемлемой*

¹⁵⁰ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело. 1999. С.11.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 441 из 697

частью Устава ООН. Это положение Статута главного судебного органа рассматривается в качестве наиболее авторитетного свидетельства общепризнанных источников этой системы права. Статья 38 устанавливает, что Международный Суд ООН, решая дела на основе международного права, применяет:

1. международные конвенции, как общие, так и специальные, устанавливающие правила, определено признанные спорящими государствами;
- 2) международный обычай как доказательство всеобщей практики, признанной в качестве правовой нормы;
- 3) общие принципы права, признанные цивилизованными нациями».

В соответствии со ст. 38 Суд также применяет для определения правовых норм «вспомогательные источники» международного права, в число которых входят *решения судов и работы наиболее квалифицированных юристов разных стран.*

Основными источниками международного права защиты прав человека являются **конвенции, или договоры.**

Международные нормы о труде содержатся в многочисленных документах, являющихся результатом сотрудничества государств по улучшению условий труда и охране трудовых прав работников. Эти документы служат источниками международного трудового права.¹⁵¹ Цель правового регулирования, осуществляемого посредством международных норм о труде, состоит в защите трудовых прав работников и прав их профессиональных организаций путем установления определенных юридических и фактических гарантий этих прав, и тем самым - в улучшении условий труда и быта работников в разных странах.

¹⁵¹ Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М. 1964. с. 102.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 442 из 697

Международные нормы по конкретным вопросам труда и трудовых отношений содержатся в большом количестве международных многосторонних и двусторонних договоров, актах рекомендательного характера, издаваемых международными организациями.

*«В современной международной правовой системе права человека в сфере труда регулируются на трех уровнях: на общемировом уровне, на международном региональном уровне и на уровне двухстороннего межгосударственного сотрудничества».*¹⁵² На общемировом уровне это акты Организации Объединенных Наций и ее специализированного учреждения Международной Организации Труда. На региональном уровне это акты Совета Европы. На уровне двухстороннего межгосударственного сотрудничества это многочисленные двухсторонние соглашения, в том числе и по вопросам труда.

Содержание международных стандартов труда, особенно универсального значения, принятых ООН и МОТ, - концентрированное выражение мирового опыта. Эти нормы - объект внимательного изучения, заимствования, практического использования в качестве признанного в цивилизованном мире эталона, своего рода международного кодекса труда.¹⁵³

Международные правовые нормы о труде включены в важнейшие документы, принятые в ООН. **Устав ООН** имеет основополагающее значение, поскольку выступает в качестве «квазиконституции» современного международного сообщества. В Уставе указано, что одной из целей ООН является «поощрение и развитие уважения к правам человека» (ст.1).

К сожалению, положения Устава ООН о правах человека весьма кратки. Первым международным документом, содержащим развернутый перечень прав человека, в том числе и трудовых, стала **Всеобщая**

¹⁵² Крылов К.Д. От права на труд к системе принципов и прав в сфере труда. В кн.: Основные права человека в сфере труда и их защита. Библиотечка «Российской газеты». Выпуск №№ 22-23. 1999. С.5.

¹⁵³ Там же, С.356.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 443 из 697

Декларация прав человека. Генеральная Ассамблея ООН приняла Декларацию в 1948 году «в качестве задачи, к выполнению которой должны стремиться все народы и все государства». **Всеобщая декларация не является договором.** С формально-юридической точки зрения она не является обязательной, поскольку в соответствии со ст. 10 и 11 Устава ООН резолюции Генеральной Ассамблеи ООН являются лишь рекомендациями. Тем не менее, Декларация стала одним из основных источников обязательств государств в области прав человека, который связывает все государства современного международного сообщества. Во Всеобщей декларации прав человека выделен и сформулирован *пакет основных неотъемлемых и неотчуждаемых трудовых прав человека:*

- право на труд;
- право на свободный выбор работы;
- право на защиту от безработицы;
- право на справедливые и благоприятные условия труда;
- право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и членов его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения;
- право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов;
- право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Основополагающее значение среди источников международного права имеют два пакта по правам человека, которые были приняты в 1966 году, и называются **«универсальными конвенциями»: Международный пакт о**

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 444 из 697

гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Оба Пакта ратифицированы большинством членов международного сообщества, в том числе и СССР. Они обязательны для России как правопреемницы СССР.

Пакт о гражданских и политических правах содержит общегражданские права, т.е. права общественно-политического характера. К ним отнесены два права, имеющие отношение к трудовым отношениям: *запрет принудительного труда и свободное осуществление права на ассоциацию, включая право на создание профсоюзов*. Установлена особая процедура рассмотрения жалоб на нарушения государствами этого Пакта. Такие жалобы, в том числе индивидуальные, рассматривает Комитет по правам человека (г. Женева). Однако процедура рассмотрения индивидуальных жалоб действует только в отношении стран, ратифицировавших Факультативный протокол к этому пакту. Он является дополнением к Пакту и вступил в силу 23 марта 1976 года. К Протоколу присоединились 74 государства, в том числе с 1 января 1992 г. Россия. Присоединение к указанному Протоколу придало реальное наполнение п.3 ст. 46 Конституции РФ, которая предоставила гражданам России возможность обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Среди социальных и экономических прав, провозглашенных и закрепленных в Пакте об экономических, социальных и культурных правах, трудовые права занимают значительное место. Трудовые права в Пакте сформулированы подробнее, чем в Декларации, круг этих прав шире и, кроме того, в Пакте, в отличие от Декларации, содержаться конкретные обязательства государств, ратифицировавших Пакт, по претворению в жизнь содержащихся в нем положений. В число основных трудовых прав вошли:

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 445 из 697

право на труд;

право на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации;

удовлетворительные условия существования для работников и членов их семей;

безопасные и здоровые условия труда;

одинаковые для всех возможности продвижения по работе исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации;

право на отдых;

право на профессиональную организацию;

право на забастовку;

особая охрана труда и интересов женщин-матерей, детей и подростков.

Государства, ратифицировавшие Пакт об экономических, социальных и культурных правах, обязаны периодически представлять доклады о соблюдении взятых обязательств. Доклады рассматриваются Комитетом независимых экспертов и Экономическим и социальным советом ООН.

Наряду с универсальным механизмом защиты прав человека, основанным на общих универсальных договорах, существуют региональные системы защиты прав человека. Так, страны, представленные в **Европейском Совете**, приняли **Европейскую социальную хартию** (1963 г.), **Европейскую конвенцию о правах человека** (1950 г.), **Европейскую конвенцию о социальной и медицинской помощи** (1953 г.), **Европейский кодекс социального обеспечения** (1952 г.), где регламентируется ряд вопросов касающихся трудовых отношений.

Ряд норм, касающихся гармонизации социального законодательства, равенства в оплате труда мужчин и женщин, оплачиваемых отпусков, безопасности и гигиены труда, вопросов занятости и обращения с мигрантами, и др. включены в Римский договор о создании **ЕЭС** (1967 г.).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 446 из 697

Страны - члены Северного Совета заключили в 1954 году Конвенцию о рынке общего труда.

В рамках **Организации американских государств** также принят ряд документов, целиком или частично посвященных проблемам труда и трудовых отношений: **Американская декларация прав и обязанностей человека** (1948), **Американская Конвенция прав человека** (1969), **Международная американская хартия социальных гарантий** (1948 г.) и др.

Попытки создания региональной системы защиты прав человека предприняты также в рамках **СНГ**.

Существует целый ряд международных соглашений, регулирующих, главным образом, вопросы международного найма работников и социального обеспечения. В период между двумя мировыми войнами было заключено 472 международных соглашения по вопросам миграции, а к началу 90-х годов было заключено еще около 300 таких договоров. В качестве примеров соглашений, заключенных в последнее время, можно привести российско-германское соглашение “О занятости работников российских предприятий в рамках выполнения договоров подряда” и “О занятости лиц, работающих по найму, с целью повышения их профессиональных и языковых знаний”.¹⁵⁴

Из всех источников международно-правового регулирования труда наиболее универсальный характер с точки зрения охватываемых проблем и с учетом количества участвующих стран носят **конвенции и рекомендации Международной организации труда**. Международная организация труда является главным центром международной нормативной деятельности по вопросам труда. В этой же организации накоплен и наиболее богатый опыт имплементации международных норм о труде, то есть практика их претворения в жизнь.

¹⁵⁴ Волох В.О. О соглашениях России и ФРГ в области внешней трудовой миграции // Человек и труд. 1992. № 4-5. с. 34.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 447 из 697

Международная организация труда (МОТ) (International Labour Organization (ILO))

Международная организация труда (МОТ) является международной межправительственной организацией и специализированным учреждением ООН. Понятие специализированного учреждения ООН дано в ст.57 Устава ООН.

Международная организация труда создана в 1919 году по Версальскому договору в качестве автономного учреждения, связанного с Лигой Наций. После исчезновения Лиги Наций с международной ареной и создания в октябре 1945 года Организации Объединенных Наций, продолжавшая свою деятельность Международная организация труда заключила с ООН соглашение об установлении связи. Соглашение об установлении связи между МОТ и ООН было утверждено 14 декабря 1946 г., и МОТ стала первым специализированным учреждением, связанным с ООН.

На 1 января 1990 г. в МОТ входило 150 государств¹⁵⁵, в том числе Украина, Белоруссия и СССР, а в настоящее время - Российская Федерация, как правопреемница СССР в отношении международных обязательств СССР и членства в международных организациях. На сегодняшний день таких государств уже 174, на территории которых проживает 98% населения Земли, что придает ей универсальный характер. СССР входил в МОТ с 1934 года по 1940 г. и с 1954 г.

В соответствии с Уставом МОТ **целями ее деятельности являются:**
содействие обеспечению повсюду социальной справедливости для трудящихся;

разработка международной политики и программ, направленных на улучшение условий труда и жизни;

¹⁵⁵ Международные организации системы ООН. Справочник. М. 1990. с. 148.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 448 из 697

установление международных трудовых стандартов, призванных служить руководящими принципами для национальных властей при проведении этой политики;

осуществление широкой программы технического сотрудничества в целях оказания помощи правительствам в эффективном проведении такой политики на практике;

осуществление профессиональной подготовки и обучения и ведение исследовательской работы в целях содействия успеху этих усилий.

МОТ имеет свою внутреннюю структуру. Высшим органом МОТ является **Международная конференция труда (МКТ) (International Labour Conference).** Она созывается ежегодно и состоит из делегатов от каждого государства-члена, 2 - от правительства и 1 - от предпринимателей, назначаемого по согласованию с наиболее представительными организациями предпринимателей и 1 – от работников, назначаемого по согласованию с наиболее представительными профсоюзами. Каждый делегат голосует в индивидуальном порядке. **Главной функцией** этого органа является выработка международных социальных норм в форме конвенций, рекомендаций и резолюций. Регламентом МОТ предусмотрен созыв специальных сессий Генеральной конференции и региональных азиатских, африканских, американских и европейских конференций. МКТ собирается на сессии ежегодно. С 1919 по 2000 г. состоялось **87** сессий МКТ.

В период между сессиями Международной конференции труда работой МОТ руководит **Административный совет (Governing Body).** В его **функции** входит:

руководство деятельностью Международного бюро труда (МБТ);
избрание Генерального директора МБТ; определение повестки дня сессий МКТ (наряду с самой МОТ) и других органов МОТ;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 449 из 697

создание вспомогательных органов МОТ, комиссий для расследования жалоб о нарушении конвенций, определение ответственности за подобные нарушения;

координация взаимодействия МОТ с другими организациями, причем не только системы ООН;

вынесение заключений по вопросам прав профессиональных союзов стран-участниц международной организации труда.

Совет состоит из 56 членов (в том числе из 28 представителей правительств, 14 представителей работников и 14 представителей предпринимателей), которые избираются на три года на сессиях Генеральной конференции в 3 раздельных избирательных коллегиях, состоящих из делегатов конференций от правительств, работников и предпринимателей. Избирательная коллегия правительств выбирает путем тайного голосования 18 членов Совета, а 10 мест в правительской группе Совета замещаются без выборов представителями 10 наиболее развитых в промышленном отношении стран.¹⁵⁶ Избирательные коллегии делегатов трудящихся и предпринимателей избирают каждая 14 членов Административного совета, которые образуют в нем соответственно группы трудящихся и предпринимателей.

Секретариатом МОТ является **Международное бюро труда (МБТ)** (**International Labour Office**). Оно собирает и распространяет информацию, оказывает помощь правительствам по их просьбе, руководит программами технического сотрудничества МОТ, проводит специальные исследования.

Местопребывание МБТ – Женева (Швейцария). В столицах ряда государств-членов, в том числе в Москве, МБТ имеет свои отделения.

МОТ является уникальной среди всемирных организаций в том отношении, что при разработке ее политики представители трудящихся и

¹⁵⁶ Международные организации системы ООН. Справочник. М. 1990. с. 24.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 450 из 697

предпринимателей обладают равным количеством голосов с представителями правительства. Одной из ее наиболее важных функций является принятие конвенций и рекомендаций, устанавливающих международные трудовые стандарты в таких областях, как свобода ассоциаций, заработка плата, продолжительность рабочего дня и условия труда, вознаграждение трудящихся за труд, социальное страхование, оплачиваемый отпуск, охрана труда, службы найма рабочей силы и рабочая инспекция. Конвенции, принимаемые МОТ, налагаются обязательства - для государств-членов, которые их ратифицировали, - по претворению их положений в жизнь, в то время как рекомендации обеспечивают ориентир для национальной политики, законодательства и практики.

Для контроля за выполнением конвенций государства-члены МОТ ежегодно представляют доклады, отчеты о мерах, принятых для претворения в законодательстве, применения на практике норм и положений данной конвенции.

Все конвенции, разработанные специализированными учреждениями ООН, в том числе и Международной организации труда, и ратифицированные государствами-членами специализированных учреждений ООН, подлежат регистрации в ООН в соответствии со ст.102 Устава ООН и Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 14 декабря 1946 г.

Нормативные акты МОТ выходят за рамки проблематики трудового права, предмета его регулирования. Они затрагивают широкий круг проблем социальной политики и включают положения, относящиеся к праву социального обеспечения, свободному времени трудящихся, строительству жилья для работников, их бытовому обслуживанию, статистике труда, профессионально-техническому образованию и профессиональной ориентации, организации деятельности государственных органов по

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 451 из 697

управлению трудом. Многие акты МОТ относятся не только к зависимым (наемным) работникам, но и к независимым, предпринимателям, а в ряде случаев ко всему населению.

Конвенции и Рекомендации МОТ весьма многочисленны. На 1999 г. в этой организации принято 181 конвенция и 189 рекомендаций. Россией ратифицировано 54 Конвенции, из которых 50 - действующие.

По сравнению с межгосударственными договорами конвенции МОТ имеют свои **особенности**. Первой из них является **институциональный характер** конвенций, обусловленный порядком их подготовки в Международной организации труда. Принятию конвенций не предшествуют дипломатические переговоры между государствами, они обсуждаются и принимаются на Генеральной конференции МОТ, имеющей некоторое сходство с национальным парламентом. Институциональный характер проявляется также в правилах, касающихся подписания и сдачи на хранение грамот о ратификации. Конвенции не подписываются. Они принимаются на Генеральной конференции МОТ большинством в 2/3 голосов присутствующих делегатов. Обмен ратификационными грамотами не производится. Член Организации сообщает о состоявшейся ратификации Генеральному директору МБТ, который со своей стороны направляет ратифицированную конвенцию в ООН для регистрации. Толкование конвенции осуществляется не государствами, являющимися ее участниками, а Международным судом ООН. Что же касается пересмотра конвенции, то он также осуществляется не государствами, а принявшей ее Генеральной конференцией МОТ.

Другой особенностью конвенции является то, что Генеральная конференция состоит не только из представителей правительства, подобно другим межгосударственным организациям, но и представителей национальных организаций предпринимателей и трудящихся. В силу этого

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 452 из 697

обычно говорят, что МОТ основана на принципе трипартизма. Чтобы понять его смысл, замечу, что каждый из представителей имеет право голосовать самостоятельно. Зачастую это так и бывает.

Наконец, третьей особенностью конвенций является стремление Организации придать им максимальную эффективность. Одним из показателей этого, пожалуй, наиболее конкретным, являются общее количество ратификаций (на сегодня более 6 тыс.) и общее количество случаев приведения государствами своего законодательства в соответствие с ними (на сегодня более 2 тыс.).

Не вызывает сомнений, что конвенции МОТ являются одним из видов международных договоров. Как мы видим, *дискуссии или вокруг законодательной силы конвенций, но никто не сомневался в их договорной природе.* Столь определенный взгляд на конвенции в настоящее время обусловлен в первую очередь **Венской конвенцией 1969 г. о праве международных договоров**. В ней говорится: настоящая конвенция применяется "к любому договору, принятому в рамках международной организации" (ст. 5). Это положение полностью применимо к МОТ. Оно обязательно для России как правопреемницы СССР, ратифицировавшего Венскую конвенцию.

Договорный характер конвенций МОТ, кроме того, вытекает из **Федерального закона 1995 г. о международных договорах РФ**, в котором сказано: "*международный договор Российской Федерации*" означает *международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством или государствами* (ст. 2). В соответствии с упомянутой Венской конвенцией под это понятие подпадают конвенции, МОТ. Следовательно, *с точки зрения внутригосударственного акта их также надлежит отнести к международным договорам*.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 453 из 697

Российские и зарубежные юристы в свою очередь рассматривают международные конвенции о труде в качестве международных договоров. К их числу следует отнести авторов учебника "Международное право" и "Словаря международного права", а также двух французских учебников трудового права. В одном из них говорится: "международные договоры или международные конвенции о труде не заключаются государствами, но принимаются МОТ"²⁰. Согласно другому международные конвенции и договоры - это синонимы. Что же касается российских специалистов по трудовому праву, то некоторые из них, к сожалению, высказывают сомнения или колебания относительно признания за конвенциями МОТ качества международных договоров.

Конвенции и Рекомендации МОТ принимаются международной конференцией труда с использованием одинаковой процедуры. Их принятию предшествует обсуждение на двух последовательных сессиях МКТ. МБТ готовит предварительные доклады, в которых обобщаются законодательство и практика различных стран. Каждая Конвенция (рекомендация) обсуждается специальным комитетом, сформированным Конференцией, и должна быть одобрена большинством в 2/3 присутствующих делегатов.

Хотя процедура обсуждения и принятия конвенций и рекомендаций одинакова, их юридическая сила и порядок применения различны.

Конвенция после ее ратификации обычно двумя государствами – членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства.

В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные или иные акты для проведения ее в жизнь и регулярно представлять в МОТ один раз в 2-5 лет в зависимости от важности конвенции

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 454 из 697

доклады относительно принятия мер для эффективного применения ратифицированной конвенции. Если конвенция не ратифицирована, государство все же несет обязанность информировать по запросам Административного совета о состоянии национального законодательства и практики в отношении не ратифицированной конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы. Конвенции МОТ содержат правила о их денонсации.

Рекомендация не является международным договором и не требует ратификации. Она представляет собой обращенное к государствам пожелание, предложение, совет вести ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендация содержит материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства. Иными словами, рекомендация – источник информации и возможная модель для совершенствования национального законодательства. Рекомендация детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенций, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании тех или иных международных норм.

Рекомендация (как и конвенция) должна быть представлена правительством государства – члена МОТ на рассмотрение компетентных властей для придания рекомендации силы путем принятия закона или иным путем, при этом МОТ должна быть информирована о результатах такого рассмотрения. В дальнейшем государства должны предоставлять в МОТ такую же информацию относительно реализации рекомендаций и не ратифицированных конвенций. В настоящее время в МОТ обсуждается вопрос о повышении роли рекомендаций как одного из важнейших источников международно-правового регулирования труда.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 455 из 697

Согласно Уставу, принятие государством конвенции или рекомендации МОТ не может ухудшать во вред работникам действовавшее в данной стране законодательство.

Устав МОТ устанавливает порядок международного контроля за соблюдением (применением) конвенций, рекомендаций. Система контроля состоит из трех основных частей – регулярного контроля; контроля, осуществляемого по мере необходимости и специального контроля. Механизм контроля включает, прежде всего, деятельность **Комитета экспертов** по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из авторитетных юристов различных стран, назначаемых Административным советом в личном качестве, и **Комитета Международной конференции труда** по применению конвенций и рекомендаций из представителей правительств, профсоюзов и организаций предпринимателей.

Доклады правительств о применении конвенций и рекомендаций первоначально рассматриваются Комитетом экспертов. Он либо формулирует в своем ежегодном докладе замечания, относящиеся к тем или иным правительствам, либо направляет им запросы. Комитет публикует также периодические обзоры о применении в различны странах отдельных конвенций или их групп.

Ежегодные доклады Комитета экспертов передаются в Комитет по применению конвенций и рекомендаций, который формируется на каждой сессии МКТ. Этот последний Комитет обсуждает доклад Комитета экспертов, а в случаях необходимости требует объяснений от соответствующих правительств, посылает представителей МОТ (с согласия правительств) в те государства. Где допускаются нарушения международных трудовых стандартов, для рассмотрения на месте положения дел.

Механизм контроля включает также рассмотрение жалоб на нарушения государствами обязательств по соблюдению международных трудовых

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 456 из 697

стандартов (контроль по мере необходимости). Установлены следующие способы рассмотрения таких жалоб.

Профсоюз либо организация предпринимателей государств МОТ может направить представление на любое государство, входящее в МОТ. Такое представление – это по сути дела жалоба на государство в связи с невыполнением им обязательств по ратифицированной конвенции. Представление рассматривается в трехстороннем комитете, сформированном Административным советом. Заключение и рекомендация этого комитета могут быть опубликованы.

Еще один канал рассмотрения жалоб. Любое государство- член МОТ может направить жалобу против другого государства-члена МОТ, которое, по мнению государства-жалобщика, не обеспечивает соблюдения ратифицированной обоими этими государствами конвенции. Жалоба передается на рассмотрение образуемой Административным комитетом Комиссии по расследованию, состоящей из независимых, беспристрастных лиц, пользующихся высокой международной репутацией. Комиссия оценивает письменные показания, заслушивает свидетелей, посещает соответствующую страну для ознакомления с ситуацией на месте. Заключение и рекомендации Комиссии публикуются в Официальном бюллетене МОТ. Выводы Комиссии могут быть обжалованы в Международный Суд, чье решение окончательно.

Если государство-член МОТ отказывается выполнять рекомендации Комиссии или решение Международного Суда, Административный совет может рекомендовать Международной конференции труда принять решение об оказании давления на это государство. Какое конкретно давление? Об этом Устав МОТ умалчивает. Теоретически возможны любые санкции, в том числе исключение из МОТ или приостановка членства. Однако на практике «МОТ не стремится к использованию мер принуждения. Она обращается к

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 457 из 697

сознательности правительства, надеется на силу общественного мнения, влияние других правительств и социальных партнеров в деле обеспечения применения норм. Единственная санкция, допускаемая МОТ, - это санкция моральная, санкция общественного мнения».¹⁵⁷

3) Устав МОТ устанавливает особую процедуру рассмотрения жалоб на нарушения государствами-членами МОТ свободы объединения (специальный контроль). Эта жалоба разбирается в Комитете по свободе объединений – постоянным трехстороннем органе, существующем при Административном совете. Он состоит из 9 человек – членов Административного совета во главе с независимым председателем. Административный совет может в любом случае передать направленную ему жалобу на рассмотрение специально созданной Комиссии по расследованию и примирению. Она состоит из независимых лиц по назначению Административного совета.

Конвенции МОТ целиком и полностью подпадают под действие ст. 15 Конституции РФ и должны рассматриваться в качестве источника российского трудового права. Признав конвенции МОТ, а также другие международные соглашения в качестве источников трудового права, мы тем самым приподнимем теорию и практику в области труда и трудовых отношений на более высокий уровень. Другое дело - фактическое использование нового для нас источника трудового права, ибо на пути реального применения конвенций стоят большие трудности²³.

¹⁵⁷ Иванов С.А. МОТ: Контроль за применением международных норм о труде и его проблемы// Государство и право. 1997. № 7. С. 22.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 458 из 697



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

МАТЕРИАЛЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ
по дисциплине
Трудовое право

*Специальность 080505.65 – «Управление персоналом»
специализация «Кадровый консалтинг и аудит»*

Форма подготовки – очная/заочная

г. Владивосток
2012

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 459 из 697

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД, ФУНКЦИИ И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие трудового права: как отрасли права, науки, учебной дисциплины. Система трудового права как отрасли права. Предмет трудового права. Сфера действия норм трудового права.
2. Метод правового регулирования трудовых отношений, его особенности.
3. Понятие и виды функций трудового права, их содержание.
4. Отграничение отношений, регулируемых трудовым правом, от отношений, регулируемых смежными отраслями права (гражданское право, административное право, право социального обеспечения). Место трудового права в системе российского права.
5. Предмет, метод и система науки трудового права.
6. Международно-правовое регулирование труда и современное трудовое право России.
7. Тенденции развития трудового права России.

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая Декларация прав человека, принятая и провозглашена Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948г. // Международные акты о правах человека: Сборник документов. – М., 1998.
2. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»// МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т.1.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 460 из 697

3. Конвенция МОТ №29 (1930 г.) «О принудительном или обязательном труде» // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т.1.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с послед. изм.) // «Российская газета», N 256, 31.12.2001

5. Федеральный Закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (с послед. изм.) // Российская газета N 162, 31.07.2004.

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. (с послед. изм.) «Российская газета», N 297, 31.12.2006.

7. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П // «Российская газета», N 57, 23.03.2005.

8. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О // «Вестник Конституционного Суда РФ», N 6, 2006.

Основная литература

16. Желтов О.Б., Сошникова Т.А. Полный курс трудового права. – М., 2005.

17. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Учебник. - М., 2005.

18. [Киселев И.Я.](#), Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М., 2008

19. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова.- Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г.

20. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 461 из 697

21. Никонов Д.А., Стремоухов А. В. Трудовое право. Учебник. - М. 2008.
22. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие. - Инфра-М (Высшее образование), 2008.
23. Российский ежегодник трудового права (2005, №1) / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: СПбГУ, 2006.
24. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина. - М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000.
25. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. - М. Высшая школа, 1999.
26. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. -М. Юрист. 2005.
27. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. - М. 1998.
28. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова. - С-Петербург, 1994.
29. Трудовое право России: Учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002.
30. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. - М. 2000.
31. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002.
32. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие / под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002.

Дополнительная литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. Госюриздан, 1948.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 462 из 697

2. Гашкин А.А. Проявление дифференциации в предмете трудового права // Трудовое право. – 2007. - № 10. - 79-86.
3. Глазырин В.В., Надвикова В.В., Сытинская М.В., Шкатулла В.И. Комментарий к ТК РФ. - М. 2008.
4. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы// Государство и право. 1994. № 4.
5. Иванов С.А. Функции советского трудового права// Советское государство и право. 1976. № 12. С. 48-54
6. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. 1978.
7. Калинин И. Допустимо ли субсидиарное применение норм административного права к трудовым отношениям?// Российская юстиция 1998. № 5. С. 38.
8. Кауров В.Г. Функции трудового права на современном этапе. В сборнике: «XXI век. Юридическая наука – практике (проблемы теории, законотворчества, правоприменения)». Материалы научной конференции Юридического института ДВГУ, посвященной 100-летию ДВГУ. Владивосток. 1999. С. 90.
9. Киселев И.Я. Трудовое право стран запада на рубеже XXI века// Государство и право. 1996. № 1 с. 121-132.
10. Комментарий к ТК РФ/ отв. ред. К.Н. Гусова. -7-е, перер. – М., 2008.
11. Комментарий к ТК РФ/ отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е издание. – М., 2008.
12. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу РФ /Составит. А.В. Верховцев. - М. 2004.
13. Кошель А. Трудовое право – частное или публичное?// В сборнике: «Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков».

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 463 из 697

Материалы конференции, посвященной 40-летию Юридического факультета ДВГУ. Владивосток. 1998. С. 219-222.

14. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. С-Пб. – 2005. – 274 с.

15. Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права.// Правоведение. 1997. № 2.

16. Курилов В.И. Личность в системе управления трудом (правовой аспект). В сборнике: «XXI век. Юридическая наука – практике (проблемы теории, законотворчества, правоприменения)». Материалы научной конференции Юридического института ДВГУ, посвященной 100-летию ДВГУ. Владивосток. 1999. С. 3-67.

17. Курилов В.И. Некоторые современные проблемы российского трудового права и исходные положения их решения. Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков. Материалы конференции, посвященной 40-летию Юридического факультета ДВГУ. Владивосток. 1998. С. 3-13.

18. Курилов В.И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда.// Правоведение. 1998. № 2.

19. Лебедев В.М. Трудовое право и акрибология (Особенная часть) – М., Серия: Школа права, 2008.

20. Миронов В.И. Лекция № 1. Понятия, предмет, метод и система трудового права. (Выдержки из книги В.И.Миронова " Трудовое право России") // Трудовое право: Апрель - июнь. – 2001. - № 2. - 75-86.

21. Миронов В.И. Трудовое право России. // Трудовое право. – 2003. - № 7, 8, 9, 10.

22. Миронов В.И. Трудовые правоотношения и правоотношения, производные от трудовых // Трудовое право. - 2001. - № 4.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 464 из 697

23. Орловский Ю.П. Сфера действия трудового законодательства и практика его применения.// Право и экономика. 1998. № 10.

24. Пашков А.С. О концепции обновления трудового законодательства.// Правоведение. 1990. № 2.

25. Поляков С. регулирование служебных и трудовых правоотношений// Российская юстиция 1996. № 12. С. 23-25.

26. Прокопенко В.И. Предмет трудового права. Киев. 1968.

27. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М. Юрид. лит. 1972.

28. Развитие трудового права и права социального обеспечения в современный период. Сборник научных трудов. М. 1986. С. 21-35.

29. Скobelkin B.N. Трудовые правоотношения. Омск. 1999

30. Соболев С.А. Метод трудового права и методология права: вопросы теории, истории // Российский ежегодник трудового права. – 2006. - № 1. - 85-98.

31. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право// Государство и право 1996. № 7.

32. Сыроватская Л.А. Сфера действия трудового права// Государство и право 1994. № 1.

33. Четвертый трудовой кодекс России. Сборник научных трудов. Омск. 2002

34. Шестерякова И.В. К вопросу о нормах трудового права России и их функциях // Вестник Российской правовой академии. – 2008. - № 1. - 80-83.

Задача 1. Оцените правовую природу следующего договора, где, в том числе указано, что «работник обязуется изготовить из предоставленных материалов шесть офисных столов по проекту, в срок с 5 мая 2008 г. до 8

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 465 из 697

июня 2008г.» «работник вправе привлекать к выполнению работ, указанных в п. _____ настоящего договора третьих лиц».

Задача 2. Оцените следующую ситуацию.

Николаев получает оплату за свой труд ежемесячно и ходит на работу каждый день с 8 до 17, в договоре Николаева и ООО «Звезда» указано, что он непосредственно подчиняется заказчику – директору ООО «Звезда». Так же указано, что «заказчик вправе в любой момент проверить ход работы, а исполнитель обязуется выполнять распоряжения Заказчика, касающиеся выполнения работы, в период действия настоящего договора», «исполнитель обязуется выполнить работу лично, без привлечения третьих лиц».

Задача 3. С Петиным был заключен договор подряда на ремонт офиса ЗАО «Викинг». 5 июня Петина попросили подойти в отдел кадров со следующими документами: паспорт, трудовая книжка, свидетельство соц. страхования и рядом других и заполнить анкету. После чего кадровик внес запись о приеме на работу в трудовую книжку Петина. Оцените ситуацию.

Задача 4. Безработный Степанов явился в территориальный центр занятости для получения предложения о трудоустройстве в состоянии алкогольного опьянения, за что директор центра занятости объявил ему выговор и лишил пособия по безработице сроком на один месяц. В каких отношениях Степанов находится с центром занятости?

ТЕМА 2. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы темы

1. Понятие принципов трудового права, их основные черты.
Практическое значение принципов трудового права.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 466 из 697

2. Основные принципы организации труда и их правовое закрепление в Конституции России.
3. Принципы международного трудового права и трудовое право России.
4. Общеправовые принципы российского права и трудовое право. Межотраслевые принципы регулирования труда. Их правовое закрепление.
5. Отраслевые принципы трудового права, их классификация. Реализация принципов трудового права в российском законодательстве.
6. Принципы правовых институтов трудового права.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. (с послед. изм.) М. Юр. лит. 1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197- ФЗ (с послед. изм.) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001; в ред. от 20.04.2007 № 57 ФЗ от 21.07.2007 № 194-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ
3. Сборник документов. Международная защита прав и свобод человека. М. Юрид. лит. 1990 г., под ред. Л.А Могусева:
4. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. (ст.ст. 24).
5. Конвенция N 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий». (1958).
6. Конвенция N 95 «Относительно защиты заработной платы» (1 июля 1949 г.)
7. Конвенция N 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (29 июня 1951г.)
8. Конвенция N 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (9 июля 1948 г.)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 467 из 697

9. Конвенция N 98 «Относительно применения принципов трудового права на организацию и заключение коллективных договоров» (1 июля 1949 г.)

10. Конвенция N 29 «О принудительном и обязательном труде» (28 июня 1930 г.)

11. Конвенция N 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (22 июня 1935 г.)

12. Декларация прав и свобод человека и гражданина (22 ноября 1991 г.) (ст. 1,ст. 23,ст. 24).

13. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1. (с послед. изм.) //Российская газета 24.10.2007.

14. Федеральный Закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января1996 г. (с послед. изм.) // Российская газета, 13.05.2005)

15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. (с послед. изм.) // Российская газета", N 297, 31.12.2006

Основная литература

1. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003

2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001

3. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 468 из 697

4. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.
5. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000
6. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
7. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002
8. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.
9. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002.
10. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
11. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002.
12. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002.
13. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
14. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
15. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

7. Васильев А.М. О правовых идеях-принципах // Советское государство и право, 1975, N 3.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 469 из 697

8. Лившиц Р.З. Теория права. Учебник. М. Изд.-во БЕК. 1994.
9. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права// Советское государство и право. 1974. № 8.
10. Маврин С.П. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики // Правоведение, 1992, N 2.
11. Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права // Советское государство и право, 1957, N 10.
12. Сафонов В. А. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений// Государство и право, 1996, № 7.

ТЕМА 3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие и виды источников трудового права России. Основные черты (особенности) источников трудового права России.
2. Конституция РФ, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношениями.
3. Локальные нормативные акты в трудовом праве. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.
4. Значение постановлений Конституционного Суда РФ и руководящих разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации для судебной практики по трудовым спорам и трудового права.
5. Общепризнанные принципы и нормы международного трудового права как источник трудового права России. Соотношение законодательства о труде Российской Федерации с международными договорами.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 470 из 697

6. Нормативные акты Союза ССР как источник трудового права России.

Нормативные акты и постановление судебных органов

13. Конституция Российской Федерации. (с послед. изм.) М. 1993.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197- ФЗ (с послед. изм.) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001
15. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991г. № 1032-1 (с послед. изм.) // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 17, ст. 1915;
16. Федеральный закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г.№10-ФЗ (с послед. изм.) // Ведомости Федерального Собрания РФ. 1996. № 3. Ст. 35.
17. Федеральный Закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (с послед. изм.) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"// Российская газета N 162, 31.07.2004.
18. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 января 1993 г. «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики ограничения времени оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении, сложившейся на основе применения законодательства о труде и постановлений Пленумов Верховного Суда СССР и Верховного Суда РФ, регулирующих данные вопросы»// Ведомости СНД и ВС РФ, 1993. N 14.
19. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" // Российская газета", N 57, 23.03.2005

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 471 из 697

20. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О "По жалобе гражданина Щеренко Александра Павловича на нарушение его конституционных прав положениями части четвертой статьи 332 и пункта 3 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации" // Вестник Конституционного Суда РФ", N 6, 2006

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63), Российская газета, N 297, 31.12.2006

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» от 31.10.95 № 8// Бюллетень Верховного Суда РФ 196. № 1.

23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного суда РФ от 1.07. 96 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса РФ»// Российская газета 1996. 13 августа.

Основная литература

17. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники.// Государство и право. 1996. № 1. С. 43-52.

18. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996

19. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, ИНФА - М. (Высшее образование), 2008.

20. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина.- М. Изд. Группа ИНФА. М. -НОРМА,2000

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 472 из 697

21. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
22. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие.- М. Юрист. 2005.
23. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
24. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2004
Дополнительная литература
1. Акопов Д.Р. Подзаконные источники трудового права и акты судебного нормативного толкования// Журнал российского права. 2006. №7. С.36
 2. Анисимов А.Л.Основные начала трудового законодательства, изменения общих положений Трудового кодекса РФ. Краткий комментарий//Трудовое право 2007. №2-3.С.14.
 3. Бондарь Н.С. Нормативно-доктринальная природа решений Конституционного Суда РФ как источников права//Журнал российское право.2007. №4. С.75
 4. Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в России//Трудовое право 2007, №10. С.43-57
 5. Ершова Е. А. Классификация и система форм российского трудового права//Трудовое право 2007. №11. С.27-35
 6. Ершова Е. А. Система и классификация форм трудового права в России//Трудовое право 2007. № 10. С.57-70
 7. Ершова Е. А.Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права//Трудовое право 2007. № 12. С.45-60
 8. Ершова Е.А.Соглашения и коллективные договоры, содержащие нормы трудового права//Трудовое право.2007.№6.С.47-59.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 473 из 697

9. Захаров В.В. Решение Конституционного Суда РФ в системе источников российского права.// Журнал российского права. 2006. №11. С.25

10. Лазарев В.В., Мурашова Е.Н. Место решений Европейского Суда по правам человека в национальной правовой системе.// Журнал российского права. 2007. №9 С.110

11. Орловский Ю.П. Реформирование трудового законодательства.// Журнал российского права. 2006. №11. С.14

12. Толмачева Н.Н. К вопросу о соблюдении принципа верховенства закона и других принципов в законодательстве субъектов РФ.// Журнал российского права. 2008. №2. С.35-48

ТЕМА 4. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ.

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Общая характеристика системы правоотношений, регулируемых трудовым правом.

2. Понятие трудового правоотношения, его признаки и виды, отличие от смежных правоотношений, связанных с применением труда.

3. Правоотношения, тесно связанные с применением труда.

4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

5. Элементы трудового правоотношения, их характеристика:

- объект трудового правоотношения;
- содержание трудового правоотношения;
- понятие и виды субъектов трудового права, субъекты трудового правоотношения.

6. Правовой статус работника, работодателя и иных субъектов трудового права.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 474 из 697

7. Иностранцы и лица без гражданства как субъекты трудового права России.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с послед. изм.) // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации ч.1 (ст.ст. 26, 27, 29, 30 ,48-50, 66, 69, 82, 87, 95, 96, 107, 113, 116).
3. Федеральный Закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (с послед. изм.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета N 162, 31.07.2004.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. (с послед. изм.) // Российская газета", N 297, 31.12.2006.
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П// Российская газета", N 57, 23.03.2005.
6. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О// Вестник Конституционного Суда РФ, N 6, 2006.
7. Федеральный Закон РФ от 12 января 1996 г. N 10-993 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с послед. изм.) // Российская газета, 20 января 1996 г. или Ведомости Федерального Собрания РФ, 1996, № 3, ст. 35.
8. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с послед. изм.) // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 17, ст. 1915.
9. ФЗ от 25.07.2002 N 115-ФЗ (с послед. изм.) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 29.07.2002, N 30, ст. 3032.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 475 из 697

10. Закон РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» от 2 июля 1992 г. № 3185-1 (с послед. изм.) // Ведомости СНД и ВС РФ 1992. № 33. Ст. 1913; Собрание законодательства РФ 1998. № 30. Ст. 3613.

11. «Положение о лечебно-производственных предприятиях для проведения трудовой терапии, обучения новым профессиям и трудоустройства на этих предприятиях лиц, страдающих психическими расстройствами, включая инвалидов», утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 25 мая 1994 г. № 552 «О мерах по обеспечению психиатрической помощью и социальной защите лиц, страдающих психиатрическими расстройствами»// Собрание законодательства РФ. 1994. № 6. Ст. 606.

12. Приказ Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 28 июня 2007 г. N 449 «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытавших трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые».

13. Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. N 681 "О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации"// Российской газете" от 16 ноября 2006 г. N 257

14. Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2007 г. N 1003 «Об установлении на 2008 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 476 из 697

деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории РФ».

15. Письмо Министерства Финансов РФ от 24 августа 2007 г. N ГИ-6-04/676 «О размещении примерной формы уведомления о привлечении и использовании иностранной рабочей силы».

Основная литература

1. Желтов О.Б., Сошникова Т.А. Полный курс трудового права. – М., 2005.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Учебник. - М., 2005.
3. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М., 2008
4. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова.- Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г.
5. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003.
6. Никонов Д.А., Стремоухов А. В. Трудовое право. Учебник. - М. 2008.
7. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие. - Инфра-М (Высшее образование), 2008.
8. Российский ежегодник трудового права (2005, №1) / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: СПбГУ, 2006.
9. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина. - М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 477 из 697

10. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. - М. Высшая школа, 1999.

11. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2003.

12. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. -М. Юрист. 2005.

13. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. - М. 1998.

14. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова. - С-Петербург, 1994.

15. Трудовое право России: Учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002.

16. [Федин В.В.](#) Юридический статус работника как субъекта трудового права: Монография. – М. 2005.

Дополнительная литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. Госюриздан. 1948.

2. [Анисимов А.Л.](#) Правовой статус работника в трудовых отношениях и требования к его деловым качествам // [Трудовое право](#). – 2007. - № 12. - 3-26.

3. Аппаков А.А. Правовое положение трудового коллектива в современных условиях// В сборнике: «Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков». Материалы конференции, посвященной 40-летию Юридического факультета ДВГУ. Владивосток. 1998. С. 190-193.

4. [Базыкин А.Е.](#) Трудовые правоотношения со спортсменами // [Трудовые споры](#). – 2008. - № 1. - 60-63.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 478 из 697

5. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М. Юр. лит. 1972.
6. [Бондаренко Э.Н.](#) Возникновение трудового правоотношения из незавершенного сложного юридического состава // [Журнал российского права](#). – 2004. - № 1. - 33-36.
7. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты// Журнал российского права.2003.№2.
8. [Васильев В.А., Васильева Е.В.](#) Трудовые правоотношения с иностранными гражданами // [Трудовое право](#). -2006. - № 7. - 38-43.
9. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. Наука. 1977.
10. [Ершова Е.А.](#) Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. – М. 2008.
11. [Ершова Е.А.](#) Скрытые трудовые правоотношения: теоретические и практические проблемы правотворчества и правоприменения // [Российское правосудие](#). – 2007. - № 4 (12). - 57-64.
12. [Зайцева О.Б.](#) Правовой статус религиозных организаций и его влияние на правовое регулирование трудовых отношений // [Трудовое право](#). – 2005. - № 1. - 31-38.
13. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М.1958.
14. Кокшаров Д.Л. Трудоспособность: определимся с понятиями // Юрист. – 2002. - №3. – С. 56.
15. [Коршунов Ю.Н.](#) Права несовершеннолетних в трудовых коллективах. (Продолжение) // [Гражданин и право](#). – 2001.- № 2, 3.
16. [Лютов Н.Л.](#) Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // [Трудовое право](#). 2003. -№ 2, № 3.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 479 из 697

17. Миронов В.И. Трудовые правоотношения и правоотношения, производные от трудовых // *Трудовое право.* - 2001. - № 4. - 45-51.
18. Нестерова Т.А. Судьи как субъекты трудового права // *Трудовое право.* – 2004. - № 7. - 20-31.
19. Пашин В.М. Правовой статус единоличного исполнительного органа хозяйственного общества: мнимый конфликт гражданского и трудового права // *Законодательство.* – 2005. - № 5. - 33-37.
20. Скobelkin B.N. Трудовое правоотношение. – M., 1989.
21. Слугина Н.П. Работники с семейными обязанностями как специальные субъекты трудового права // *Трудовое право.* – 2006. - № 10. - 89-94.
22. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. Монография. M. – 2004. – 184.
23. Сойфер В.Г. Судьба и проблемы трудового коллектива // *Законодательство и экономика.* – 2004. - №7. – С. 46.
24. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя // *Законодательство и экономика.* – 2005. - № 12. - 30-34.

Задача 1. Скворцов по просьбе начальника отдела кадров приступил к выполнению своих трудовых обязанностей на новом месте работы с 4 февраля. Трудовой договор в письменной форме был заключен 15 февраля. Однако в трудовом договоре не был указан момент, когда работник должен приступить к работе. Приказ о приеме Скворцова на работу с 6 февраля был издан 9 февраля.

Укажите момент возникновения трудового правоотношения у Скворцова?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 480 из 697

Задача 2. Миронов, 16 лет, решил заняться бизнесом. Для этого он нанял на работу 15-ти летнего Симонова и 17-ти летнего Сидорова. По истечении месяца наемные работники потребовали от Миронова выплаты обусловленной трудовым договором заработной платы. Миронов объяснил своим работникам, что бизнес не удался, в связи с чем средств на заработную плату у него нет. Тогда Симонов и Сидоров обратились к родителям Миронова, которые заявили, что Миронов взрослый и самостоятельный молодой человек и сам должен разобраться со своими проблемами.

Как должен быть разрешен данный спор?

Задача 3. Больным, находящимся в психиатрической больнице, была прописана трудовая терапия в виде вязания шерстяных вещей. Впоследствии эти вещи реализовывались руководством больницы. Опекун одного из больных обратился в суд за взысканием заработной платы, причитающейся, по его мнению, пациенту за проделанную работу. Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. Кононова гражданка Российской Федерации, собралась переехать в другую из Свердловской области в Ленинградскую на ПМЖ, найти работу там работу и остаться. Ее отказались взять на работу, т.к. у нее не оказалось временной регистрации, или родственников (знакомых) в Ленинградской области. Оцените данную ситуацию.

Задача 5. Гендиректор фирмы «Заря» гражданин Эстонии. Нужно ли ему разрешение на работу, если его рабочий процесс следующий: раз в 2 месяца он приезжает в Москву, подписывает текущие документы и уезжает. Учредитель фирмы - россиянин, фирма зарегистрирована в России.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 481 из 697

Задача 6. Гражданин Перу, женатый на гражданке России, проживающий во Владивостоке с 2005 года и имеющий разрешение на временное проживание в России с 2007 года, решил устроиться на работу. Каким образом он и его потенциальный работодатель могут это устроить?

Задача 7. Индивидуальный предприниматель Семенов, решил нанять двух работников. Проконсультируйте, каким образом Семенов может это сделать, с указанием органов, куда Семенов должен обратиться.

Задача 6. Футбольный клуб г. Владивостока «Луч-Энергия» хочет нанять по трудовому договору игрока спортивного клуба «Крузейро» (Бразилия). Какие документы «Лучу» для этого необходимо получить? Как измениться процесс найма, если игрок уже пребывает в России и имеет право на временное проживание с 2006 года.

ТЕМА 5. ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ И ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Законодательство о правах и гарантиях деятельности профсоюзов.
2. Понятие профсоюзов. Порядок создания, ликвидации.
3. Выборные профсоюзные органы – субъекты трудового права. Основные права профсоюзных органов, их классификация.
4. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников.
5. Защитная функция профсоюзов и правовые формы ее реализации.
6. Представительская функция профсоюзов и правовые формы ее реализации.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 482 из 697

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

1. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (9 июля 1948) // Сборник документов. Международная защита прав и свобод человека. Под редакцией Л. А. Могусева, М. Юрид. Лит., 1990.
2. Конституция Российской Федерации (с послед. изм.) . - М. 1993.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с послед. изм.) // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.
4. Федеральный Закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (с послед. изм.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета N 162, 31.07.2004.
5. Федеральный Закон РФ от 12 января 1996 г. N 10-993 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с послед. изм.) // Российская газета, 20 января 1996 г. или Ведомости Федерального Собрания РФ, 1996, № 3, ст. 35.
6. ФЗ «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г. №82-ФЗ (с послед. изм.)
7. ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с послед. изм.) // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 17, ст. 1915.
8. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П// "Российская газета", N 57, 23.03.2005.
9. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О// "Вестник Конституционного Суда РФ", N 6, 2006.
10. Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 30 декабря 2004г. N 87 «О некоторых вопросах, возникающих при

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 483 из 697

рассмотрении Арбитражным судом дел, связанными с перечислениями работодателями профсоюзным организациям сумм членских взносов из заработной платы работников».

11. КЗоТ Российской Федерации. М. Проспект. 1999.

Основная литература

1. Желтов О.Б., Сошникова Т.А. Полный курс трудового права. – М., 2005.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Учебник. - М., 2005.
3. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М., 2008
4. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова.- Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г.
5. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003.
6. Никонов Д.А., Стремоухов А. В. Трудовое право. Учебник. - М. 2008.
7. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие. - Инфра-М (Высшее образование), 2008.
8. Российский ежегодник трудового права (2005, №1) / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: СПбГУ, 2006.
9. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина. - М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000.
10. Сенников Н.М., Стремоухов А.В. Профсоюзное право. – М. Норма., 2005.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 484 из 697

11. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. - М. Высшая школа, 1999.
12. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2003.
13. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. -М. Юрист. 2005.
14. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. - М. 1998.
15. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова. - С-Петербург, 1994.
16. Трудовое право России: Учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002.

Дополнительная литература

1. Аппаков А.А. Некоторые проблемы реализации защитной функции профсоюзов в переходный период // Правоведение. – 1998. - № 2
2. Беляев В.В. Новая страница в профсоюзном движении // Библиотечка Российской газеты 1996г. выпуск № 18.
3. [Быба А.П.](#) Профсоюз как юридическое лицо // [Бюллетень](#) Министерства юстиции Российской Федерации. - № 7 – 2002.
4. [Васильев В.А.](#), [Васильева Е.В.](#) Профсоюз безработных: утопия или реальность? // [Трудовое право](#). - № 8 – 2006.
5. [Ермилова Н.П.](#) Права и гарантии деятельности профсоюзных организаций: обзор международных стандартов, российского законодательства и судебной практики // [Трудовое право](#). - № 9 - 2007.
6. Кауров В.Г. Проблемы защиты интересов работника по трудовому праву России // Правоведение 1998г. № 2.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 485 из 697

7. Коробченко В.В., Сафонов В.А. Создание и деятельность профсоюзной организации // *Трудовые споры.* - № 12 – 2005.
8. Коршунова Т. Профсоюзы в новых условиях хозяйствования // *Хозяйство и право* 1994г. № 2.
9. Крылов К.Д. Законодательная политика РФ и правовая деятельность профсоюзов // Библиотечка профсоюзного коллектива 2000г. № 2.
10. Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах // *Труд и право* 1996г. № 3.
11. Некипелов Д.С. Профсоюзы и глобализация: социально-трудовые проблемы // *Трудовое право.* - № 4. – 2003.
12. Пашков А.С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // *Правоведение* 1997г. № 2.
13. Прокопенко В.И. Правовые отношения комитета профсоюза с администрацией социалистического предприятия. Киев. Издательство при Киевском государственном университете издательского объединения «Высшая школа» 1997г.
14. Профсоюз юристов: новые перспективы // *Юрист.- № 1* - 2000
15. Российское трудовое право. Учебник для вузов // Под ред. А.Д. Зайкина. М.1997.
16. Сафонов В.А. Профсоюзное право: теоретические и практические проблемы // *Профсоюзное право (становление и развитие новой научной отрасли). Материалы международной научно-практической конференции, 18-19 февраля 2005 года* – СПб.: Изд-во СПбГУП, - 2005.
17. Скobelkin В.И. Обеспечение трудовых прав в СССР. М.: Юридическая литература, 1987.
18. Смирнов О.В. О правовом статусе рабочих и служащих // *Советское государство*. 1974. № 3.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 486 из 697

19. Снигирева И.О. Защитить от произвола частного предпринимателя // Библиотечка «Российской газеты» 1996г. выпуск № 18.
20. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Юридическая литература, 19983.
21. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. - М., 1983.

Задача 1. Профсоюзный комитет организации поставил перед работодателем вопрос о наложении дисциплинарного взыскания на начальника цеха, который систематически привлекает работников к сверхурочным работам и, несмотря на неоднократные предупреждения, не выполняет мероприятий по охране труда. Работодатель отказался выполнить требование профкома, ссылаясь на то, что начальник цеха руководствуется интересами производства, а не своими личными и не заслуживает дисциплинарного взыскания.

Какую юридическую силу имеет требование профкома о смещении или наказании начальника цеха?

Задача 2. Руководитель организации, рассмотрев вопрос о нарушении трудовой дисциплины работником, решил не применять к нему дисциплинарного взыскания, а ограничиться передачей этого вопроса на рассмотрение профсоюзного комитета. Профсоюзный комитет рассмотрел на своем заседании предложение руководителя, осудил недостойное поведение работника и постановил ограничиться обсуждением этого вопроса, однако, если в будущем подобное повториться вновь, строго накажет работника.

Оцените правомерность действий руководителя и профсоюзного комитета.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 487 из 697

Задача 3. Профсоюзный комитет организации потребовал от работодателя увеличения всем работникам заработной платы на 100% в связи с инфляцией и повышением уровня расходов работников.

Оцените юридическую силу и правомерность требований профкома?

Задача 4. Профсоюзная организация АО «Изумруд» имела на своем балансе детскую спортивную школу. Постановлением администрации города спортивная школа была принята на баланс администрации города. Профорганизация обратилась в арбитражный суд с заявлением о признании незаконными действий администрации города. Однако арбитражный суд в принятии заявления отказал, мотивируя это тем, что профорганизация не является юридическим лицом.

Правомерно ли определение арбитражного суда? При каком условии профорганизация обладает правами юридического лица?

Задача 5. Иванов был освобожден от работы в организации в связи с избранием его на выборную профсоюзную должность.

После окончания его полномочий он обратился к администрации организации с просьбой предоставить ему прежнюю работу любо равноценную. Администрация отказалла Иванову, мотивируя это тем, что его прежняя должность занята, а другой равноценной работы в организации нет. Иванов обратился в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. Член профсоюзного комитета в организации Петров был привлечен к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее выполнение своих обязанностей по работе. (Петров являлся членом профкома без освобождения от основной работы).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 488 из 697

Петров обратился в КТС с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания, мотивируя это тем, что на основании ч.1 ст.25 Закона о профсоюзах он не мог быть привлечен к дисциплинарной ответственности без согласия профкома. Какое решение вынесет КТС?

ТЕМА 6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие, принципы, формы социального партнерства, стороны социального партнерства, система социального партнерства по законодательству Российской Федерации.
2. Понятие коллективного договора (легальное, как института трудового права, как договора о труде, как источника трудового права, как юридического факта, порождающего коллективно-договорные отношения).
3. Сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях. Соотношение трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, трудового договора.
4. Принципы заключения коллективных договоров.
5. Стороны коллективного договора, участники переговоров (работодатель и его представители, работник и его представители). Гарантии и компенсации за время переговоров.
6. Порядок заключения коллективного договора.
7. Содержание коллективного договора. Контроль за соблюдением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора за невыполнение или нарушение обязательств по коллективному договору.
8. Понятие и виды соглашений. Порядок заключения соглашений, их содержание, контроль за выполнением и ответственность за их нарушение.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 489 из 697

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

12. Сборник документов: Международная защита прав и свобод человека. М. Юрид. лит. 1990 г. Под ред. Л.А. Могусева:

13. Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» от 1 июля 1949 г. //Российское трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. М. НОРМА. 1997. С. 473.

14. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам». 1981 г.// Конвенции и рекомендации, принятые международной конференцией труда с 1967 г. Женева, 1983 г.

15. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностей»// Конвенции и рекомендации, принятые международной конференцией труда с 1967 г. Женева, 1983 г.

16. Конвенция МОТ № 87 (1948 г.) «О свободе ассоциации и защите права на организацию». //Российское трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. М. НОРМА. 1997. С. 435.

17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с послед. изм.) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001, в ред. от 20.04.2007 № 57 ФЗ от 21.07.2007 № 194-ФЗ.

18. Закон РФ "О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27.07.2004 N 79-ФЗ (с послед. изм.) // Российская газета N 162, 31.07.2004; 02.04.2008

19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63) "Российская газета", N 297, 31.12.2006.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 490 из 697

20. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П// "Российская газета", N 57, 23.03.2005

21. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О// "Вестник Конституционного Суда РФ", N 6, 2006

22. Постановление СМ - Правительства РФ от 2 июля 1993 г. N 647 (с изм. и доп. от 9 января 1994 г. N 2) «Об утверждении положения о порядке подготовки и заключения Генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений»// Собрание актов Президента и Правительства РФ, 1993, N 29; 1994. N 3.

23. Постановление губернатора Приморского края от 5.06.98 № 270 «О соглашении между работодателями, профсоюзами и администрацией Приморского края о регулировании социально-трудовых отношений на 1998-1999 годы»// Сборник нормативных актов администрации приморского края. 1998. № 6.

24. Постановление СМ-Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»// Российская газета N 33, 18 февраля 1993 г.

25. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2000-2001 годы// Российская газета. № 255. 31 декабря 1999 г.

26. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы //Профсоюзы и экономика", N 1, 2008

27. Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2008-2010 годы (утв.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 491 из 697

Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности, Роспромом 29.12.2007)

Основная литература

- 19.Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Ростов-на-Дону. Изд-во "Феникс". 1995.
- 20.Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г.
- 21.Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Фрэнкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М. Юристъ. 1996.
- 22.Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003
- 23.Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001
- 24.Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001
- 25.Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.
- 26.Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000
- 27.Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
- 28.Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 492 из 697

29. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.
30. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,
31. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
32. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002
33. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002
34. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
35. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
36. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

11. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М. Дело Лтд. 1995. с. 38-60.
12. Новый коллективный договор (проект и правовое обоснование) под ред. И. О. Снигиревой. Научный центр профсоюзов. М. 1994.
13. О практике коллективных переговоров в странах рыночной экономики.// Вестник профсоюзов. 1994. N 2,3,4.
14. Орловский Ю.П. Коллективные договоры и соглашения.// Законодательство и экономика. N 10, 1992.
15. Примерная структура раздела коллективного договора предприятия по занятости работников. Приложение N 4 к методическим

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 493 из 697

рекомендациям о порядке организации работы органов служб занятости по содействию занятости в условиях массового высвобождения.// Человек и труд. 1994. N 3, с. 32-33.

16. Рекомендации по структуре и содержанию коллективного договора предприятия.// Человек и труд. 1992, N 8-10.

17. Смирнов Г. Повышение роли коллективных договоров.// Человек и труд. N 5-6, 1993.

18. Хныкин Г.А. Коллективный договор и стимулирование производительного труда.// Право и экономика 1994, N 23-24, с. 106-108.

19. Хохрякова О.С., Нуртдинова А.Ф. Практика коллективно-договорного регулирования: некоторые проблемы.// Дело и право, 1994, N 2, с. 13-23.

20. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений.// Советское государство и право. 1993, N 5, с. 69-80.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

ТЕМА 7. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА РОССИЙСКИХ ГРАЖДАН

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Положение на рынке труда Российской Федерации.
2. Общая характеристика Закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. г.). Понятие и принципы занятости и трудоустройства.

3. Правовая организация занятости и трудоустройства: система нормативных актов, система органов, их права и обязанности, формы занятости и трудоустройства, государственная политика в сфере занятости.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 494 из 697

4. Гарантии занятости. Дополнительные гарантии занятости для некоторых категорий граждан. Общественные работы. Квотирование рабочих мест.

5. Правовой статус безработного.

6. Пособие по безработице, порядок его назначения и выплаты.

7. Правовые основы привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

1. Конвенция МОТ № 122 (1964) «О политике занятости»//Российской трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. М. НОРМА. 1997. С. 534.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197- ФЗ (с послед. изм.) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001, в ред. от 20.04.2007 № 57 ФЗ от 21.07.2007 № 194-ФЗ.

3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1. (с послед. изм.) // Российская газета 24.10.2007.

4. Закон РФ "О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27.07.2004 N 79-ФЗ (с послед. изм.) // Российская газета N 162, 31.07.2004; 02.04.2008

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. (с послед. изм.) Российская газета", N 297, 31.12.2006.

6. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П// Российская газета", N 57, 23.03.2005

7. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О// Вестник Конституционного Суда РФ", N 6, 2006

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 495 из 697

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. N 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ»//Собрание законодательства. 1997, N 29, ст. 3533. (в ред. от 20.12.2003 №769, ред. от 11.01.2007) //«Российская газета», N 151, 07.08.1997, «Собрание законодательства РФ», 15.01.2007.

9. Постановление Совета Министров Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»// Российская газета N 33. 18 февраля 1993 г

10. «Порядок регистрации безработных граждан», утвержден постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. № 458 (в редакции от 5 ноября 1999 г. № 1230, от 14.12.2006. N 768 // Собрание законодательства РФ 1997. № 17. ст.2009; Собрание законодательства РФ 1999. № 29. ст. 3784. (в ред. от 14.12. 2006)

11. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы //«Профсоюзы и экономика», N 1, 2008.

Основная литература

1. Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. Учебник.- М.: Издательская группа ИНФРА М НОРМА, 1997.
2. Конституционное право. Учебник. Отв. Ред. А.Е. Козлов.- М.: Издательство БЕК, 1996.
3. Курс российского трудового права. Т.2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) /Под ред.С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б.Хохлова.- М.:Юристъ, 2001.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 496 из 697

4. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций.- М.: ТК Велби, Проспект,-2003.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов.- М.:Издательская группа НОРМА ИНФРА. М, 1999.

Дополнительная литература

1. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям.- М.: Ин-т социологии РАН, 1997.
2. Биккинин Т. Проблемы обеспечения эффективной занятости населения // Экономика и управление.- 2002.- № 4.
3. Бреев Б.Д. Становление рыночных отношений и занятость населения // Общество и экономика.- 1995.- № 7-8.
4. Ведерникова Н. Гендлер Г. Информационная асимметрия на российском рынке труда// Человек и труд.- 2001.- № 2.
5. Гребенщиков Э. Российский Дальний Восток: новые шансы для развития и интеграции // Человек и труд.- 2003.- № 7.
6. Джинджолия А., Михнева С. К вопросу о содержании и природе внутреннего рынка труда // Человек и труд .- 2002.- № 9.
7. Дьяченко В.Н., Бурлаев Е.А., Пермякова И.К. Демографическое развитие и трудообеспечение хозяйственной деятельности на Дальнем Востоке // Вопросы статистики.- 2003.- № 4.
8. Кашепов А., Утинова С. Факторы, детерминирующие занятость россиян // Человек и труд.- 2003.- № 1.
9. Котляр А.Э., Кирпа И.Н. и др. Занятость населения: изучение и регулирование. М., 1983.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 497 из 697

10. Клечковская Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в РФ: учеб.пособие / Клечковская Л.Г.- Владивосток: Изд-во Дальневост. Ун-та,- 1997.

11. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости //Человек и труд.-2003.- №1.

12. Куликов Г.В. Японский менеджмент и теория международной конкурентоспособности /Ответ.ред.И.О. Фаризов.- М.: ОАО «НПО «Издательство «Экономика», - 2000.

13. Кучма М.И. Правовое регулирование занятости в странах СНГ // Человек и труд.- 1994.- № 19.

14. Любимов Л.Л., Раннева Н.А. Основы экономических знаний.- М., 1997.

15. Макконнел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы, политика. В 2-х томах.- М.: Республика, 1992.

16. Методические подходы, социально-экономические оценки структуры и тенденций. Прогноз народонаселения Приморья до 2015 года: Научный доклад / Владивосток: Изд-во Дальневост. Ун-та, 2000.

17. Отчет о состоянии рынка труда в Приморском крае за 2003 г. / Департамент Федеральной государственной службы занятости населения по Приморскому краю.- Владивосток.-2004.

18. Политика занятости: стратегические задачи.- // Человек и труд.- 2001.-№ 4.

19. Программа содействия занятости населения в Приморском крае на 2004-2006 годы.- Департамент ФГСЗН по Приморскому краю.- Владивосток.- 2004.

20. Прогноз кадрового потенциала Приморского края (совместный доклад) / Под ред. проф. Ю.Н Казакова.- Владивосток: Изд-во ДВГАЭУ, 2000.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 498 из 697

21. Прокопов Ф. Главная альтернатива безработице. Государственная и корпоративная политика занятости / М.: Моск. Центр Карнеги, 1998.
22. Приморье в Дальневосточном Федеральном округе. Статистический бюллетень // Владивосток: Изд-во Приморского краевого комитета государственной статистики.- 2004.
23. Пузыревский С.А. Правовое регулирование государственной политики в области занятости населения в РФ// Автореф.дис.канд.юр.наук М. 2001.
24. Реформу службы занятости оценивают профессионалы // Человек и труд.- 2002.- № 5.
25. Российский статистический ежегодник: стат.сб. / Госкомстат России.- М.,2001.
26. Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку.- СПб.: СПБУЭФ, 1993.
27. Скрыпник Н. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону // Человек и труд.- 1996.- № 4.
28. Смирнов С. Финансирование политики занятости на основе страховых принципов: задачи на будущее // Человек и труд.-2001.- № 4.
29. Теличева Е. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества/ Автореферат. дис.к.э.н.- Хабаровск.- 2003.
30. Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснина Л.К. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости // Социс.- 2003.- № 7.
31. Фофынова Н. Факторы преодоления структурной безработицы // Человек и труд.-2003.- № 10.

Задача 1

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 499 из 697

Иванов, работавший слесарем на Инструментальном заводе, 27 марта был уволен по п.2 ст.81 ТК РФ. 5 апреля он представил в службу занятости паспорт, справку о среднем заработка с прежнего места работы, трудовую книжку и заявление с просьбой о признании его безработным. В течение недели ему была предложена работа слесаря на Дальзаводе и заводе "Металлист", но Иванов отказался, ссылаясь на то, что по прежнему месту работы заработка был выше. Иванову было рассчитано и назначено пособие по безработице. Спустя две недели Иванов представил новую справку о среднем заработке, в которой была указана большая сумма заработка, пояснив, что первоначальная справка была составлена неверно по вине работодателя и потребовал увеличить пособие по безработице.

Какие документы необходимо представить в центр занятости для регистрации в качестве безработного?

Какая работа считается подходящей?

Должен ли быть осуществлен Иванову перерасчет пособия?

Будет ли гражданин зарегистрирован в качестве безработного, если после предъявления в службу занятости всех необходимых документов он заболел, и болезнь продолжалась длительное время?

Задача 2

Маслов, уволенный 15 апреля по п.1 ст.81 ТК РФ, 16 апреля предъявил в службу занятости документы для регистрации в качестве безработного. Поскольку служба занятости не смогла оказать Маслову содействие в подборе подходящей работы, то ему было предложено участвовать в общественных работах. Маслов отказался.

С 26 апреля Маслов был признан безработным, и ему было назначено пособие по безработице с 16 июля.

Каков порядок признания гражданина безработным?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 500 из 697

Определите размер пособия по безработице Маслову.

Учитывается ли выходное пособие при определении даты начала выплаты пособия по безработице?

Подлежат ли удовлетворению требования Маслова об увеличении размера пособия по безработицы?

Каков порядок выплаты пособия по безработице?

Задача 3

Макарову, уволенному по ст. 80 ТК РФ, службой занятости было выдано направление для трудоустройства на вакантную должность диспетчера торгового порта. Однако Макарову было отказано в приеме на работу, и на должность диспетчера был принят Николаев, имеющий более длительный стаж работы диспетчером, но не имеющий направления на работу из службы занятости. Макаров был признан безработным, и ему выплачивалось пособие по безработице. Спустя 2 месяца Макаров по предложению службы занятости устроился временно на 3 месяца на общественные работы. Поскольку в период выполнения общественных работ средний заработок Макарова был выше назначенного пособия по безработице, то ему на 3 месяца приостановили выплату пособия по безработице.

Является ли направление на трудоустройство, выданное службой занятости, обязательным для работодателя?

Что понимается под общественными работами, каков порядок направления граждан на общественные работы?

Выплачивается ли пособие по безработице в период выполнения общественных работ?

В каких случаях может быть приостановлена выплата пособия по безработице?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 501 из 697

Задача 4

Комаров был зарегистрирован в городской службе занятости 21 ноября 2007 г. в качестве безработного, а 25 апреля 2007 г. выяснилось, что он зарегистрирован как индивидуальный предприниматель.

Комаров объяснил, что временно не занимается предпринимательством и не имеет дохода, о чем есть его заявление в налоговой инспекции.

Комарову было предложено вернуть сумму выплаченного ему пособия по безработице.

Комаров отказался, ссылаясь на то, что он безработный.

Является ли Комаров занятым?

Каковы действия службы занятости в данной ситуации?

Что значит «получение пособия по безработице обманным путем»?

Какой орган осуществляет контроль за назначением и выплатой пособия по безработице?

Задача 5

Безработный Резников, обучающийся заочно в ВУЗе и получавший пособие по безработице в течение 4 месяцев, выехал из постоянного места жительства в другой город на сессию. Вернувшись домой, он узнал, что за период его отсутствия выплата пособия по безработице не производится.

Будет ли возобновлена Резникову выплата пособия по безработице и, если да, то в каком размере?

Какова продолжительность выплаты пособия по безработице?

Задача 6

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 502 из 697

Решением суда Карпенко была восстановлена на работе с оплатой времени вынужденного прогула. После незаконного увольнения и до восстановления на работе Карпенко, зарегистрированная в службе занятости в качестве безработной, получала пособие по безработице.

Должна ли она вернуть пособие по безработице?

Если да, то кто должен возместить службе занятости расходы по выплате пособия – гражданин или организация?

Засчитывается ли в общий трудовой стаж период нахождения на учете в качестве безработного?

Вносятся ли в трудовую книжку записи о периодах, засчитываемых в общий трудовой стаж?

Задача 7

53-летней Мусиной, уволенной в связи с истечением срока трудового договора и обратившейся в службу занятости, предложили досрочно перейти на пенсию по старости, т. к. она имеет 30 лет трудового стажа, а подходящей работы ей предложить не могут.

Мусина отказалась от предложения и попросила зарегистрировать ее в качестве безработной и выплачивать пособие по безработице.

Подлежит ли удовлетворению просьба Мусиной?

Каков порядок досрочного выхода на пенсию?

Задача 8

Инвалид 3 группы по общему заболеванию Антонов службой занятости был направлен на трудоустройство в АО «Техника» на должность кладовщика для работы на складе. В отделе кадров от него потребовали: паспорт, трудовую книжку, документ об образовании.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 503 из 697

Какие документы не потребованы у Антонова при поступлении на работу?

Какие документы при поступлении на работу должен был представить Антонов?

Для каких категорий граждан устанавливаются квоты при приеме на работу?

Вправе ли отказать работодатель инвалиду в трудоустройстве на квотируемое место?

Несут ли работодатели ответственность за невыполнение квот?

Могут ли работодатели рассчитывать на компенсацию затрат со стороны органов службы занятости на оплату труда при трудоустройстве каких-либо категорий граждан?

В каком порядке осуществляется увольнение работников, принятых на квотируемые рабочие места?

Задача 9

Носкова, уволенная по п. 3 ст. 81 ТК РФ 10 января 2007 г. и зарегистрированная в качестве безработной 22 января 2007 г., заболела и с 1 марта по 15 апреля 2007г. находилась на листке нетрудоспособности. 17 апреля заболел ее пятилетний сын и до 25 апреля она вновь находилась на листе нетрудоспособности.

26 апреля Носкова оба листка нетрудоспособности представила в службу занятости и попросила их оплатить.

Ей было оплачено только за 30 дней временной нетрудоспособности.

Права ли служба занятости?

Как оплачивается период временной нетрудоспособности безработным?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 504 из 697

Оплачивается ли безработной женщине больничный листок по уходу за ребенком?

Как оплачивается безработным женщинам отпуск по беременности и родам?

Куда может обратиться безработный за разрешением спора?

Задача № 10. Киселев, приехав из другого города, обратился в орган службы занятости г. Владивостока с заявлением о признании его безработным. В принятии заявления ему было отказано, т.к. в паспорте отсутствовала отметка о регистрации в г. Владивостоке.

Правомерен ли такой отказ?

Какие документы необходимы для регистрации безработных граждан в РФ?

Задача № 11. После окончания одного из российских вузов, гражданин Китая обратился в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. В принятии заявления было отказано, на основании того, что он не является гражданином РФ.

Правомерен ли такой отказ?

Задача № 12. Березина обратилась в суд с заявлением о признании необоснованным отказ в приеме на работу. В обоснование своих требований она указала, что была зарегистрирована в органах службы занятости в качестве безработной, где ей была предложена работа в качестве офисменеджера в одной из частных компаний. Руководитель компании в приеме на работу отказал, сославшись на то, что у них уже есть кандидатура на эту должность. Березина с отказом не согласилась, считая, что направление,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 505 из 697

выданное органами службы занятости, дает ей преимущественное право при поступлении на работу.

Решите дело по существу.

Задача № 13. Кузьмина, в течение 2-х лет работавшая без оформления трудового договора на частном предприятии, обратилась в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы, для получения в последующем пособия по безработице.

Правомерны ли подобные действия?

Предусмотрена ли юридическая ответственность за предоставление недостоверных данных для признания безработным?

Задача № 14. Рябин, работая в автотранспортном предприятии, стоял в очереди на получение жилья. После увольнения в связи с сокращением численности работников решением работодателя его исключили из списка очередников на получение жилья.

Оцените правомерность действий работодателя?

Задача № 15. 53-летняя Титова, уволенная в связи с ликвидацией организации, обратилась в органы службы занятости в целях поиска подходящей работы и была зарегистрирована в качестве безработной. Спустя три месяца в органах службы занятости ей сообщили, что возможность для ее трудоустройства отсутствует, поскольку на общий трудовой стаж Титовой составляет 28 лет, пенсия может быть оформлена досрочно. С данным предложением Титова не согласилась.

Решите дело по существу.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 506 из 697

Задача № 16. Ивневу, явившемуся на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения, выплата пособия органами службы занятости была приостановлена на 3 месяца. Ивнев с таким решением не согласился, т.к. пьяным себя не считал. В свое оправдание он заявил, что в день перерегистрации не пил, а накануне отмечал свой день рождения.

Обосновано ли решение органов службы занятости? Каков порядок прекращения приостановки выплаты пособия по безработице и снижения его размера?

ТЕМА 8. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Гарантии при приеме на работу.
2. Порядок оформления трудовых отношений. Трудовая книжка работника.
3. Понятие трудового договора. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
4. Принципы заключения и функции трудового договора.
5. Виды трудовых договоров. Основания заключения срочного трудового договора.
6. Стороны трудового договора.
7. Содержание и форма трудового договора.
8. Испытание при приеме на работу.
9. Изменение условий трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличие перемещения от переводов. Изменение существенных условий труда его правовые последствия. Командировки. Отстранение от работы.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 507 из 697

10.Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Разграничение понятий: «расторжение», «прекращение», «увольнение».

11.Расторжение трудового договора по соглашению сторон (п.п.1 и ст. 77 ТК РФ, ст. 78 ТК РФ).

12.Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК РФ).

13.Расторжение трудового договора по инициативе работника (п.3 ст.77, ст. 80 ТК РФ).

14.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

15.Особенности расторжения трудового договора с определенными категориями работников (совместители, временные и сезонные работники, учащиеся, государственные служащие, работники религиозных организаций, работники, работающие у работодателей – физических лиц, руководителями организаций и др.)

16.Общие и специальные гарантии для работников при увольнении по инициативе работодателя.

17.Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие.

18.Правовые последствия незаконного (с нарушением установленного порядка) увольнения и перевода на другую работу (восстановление на работе, оплата времени вынужденного прогула, возмещение морального вреда, ответственность должностных лиц). Изменение судом формулировки причины увольнения

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 508 из 697

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197- ФЗ (с послед. изм.) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001, в ред. от 20.04.2007 № 57 ФЗ от 21.07.2007 № 194-ФЗ.
2. Федеральный Закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (с послед. изм.) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"// Российская газета N 162, 31.07.2004
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П// "Российская газета", N 57, 23.03.2005
4. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О// "Вестник Конституционного Суда РФ", N 6, 2006
5. Закон Российской Федерации «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и в местностях, к ним приравненных» от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (с послед. изм.) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993, N 26; ст. 957; Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации 1993. № 52. ст. 5086; Собрание законодательства Российской Федерации 1998. № 2. ст. 220.
6. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с послед. изм.) // Собрание законодательства Российской Федерации 1996. № 17. ст. 1915.
7. Федеральный закон «О службе в таможенных органах Российской Федерации» от 21.07.97 № 114-ФЗ (ст.7; 48)// Собрание законодательства Российской Федерации 1997. № 30. ст. 3586.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 509 из 697

8. Федеральный закон РФ «Об акционерных обществах» от 26.12. 95 № 208-ФЗ (с послед. изм.) // Собрание законодательства Российской Федерации 1996. № 1. ст. 1.

9. Федеральный закон «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция)» от 30.03.95 № 38-ФЗ (с послед. изм.) // Собрание законодательства Российской Федерации 1995. № 14. ст. 1212.

10. Указ Президента РФ от 10 июня 1994 г. № 1200 «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой»// Российская газета № 112 от 16 июня 1994 г.

11. Постановление Правительства РФ от 21 марта 1994 г. № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)» // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1994. № 13. ст. 991.

12. Указ ПВС СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих»// Ведомости СССР, 1974. № 40, ст. 662. (в ред от 04.04.1991)

13. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 г. № 69 «об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».

14. Постановление Совета Министров СССР «О работе по совместительству» от 22 сентября 1988 г. № 1111 (в редакции от 17. 09. 90 № 939 с изм от 14.08.2001)// СП СССР 1988. № 33. ст. 93.

15. Постановление Госкомтруда, Минюста СССР и ВЦСПС от 9 марта 1989 г. № 81/604-К-3/6-84 (в редакции от 25.11. 93) об утверждении Положения «Об условиях работы по совместительству»// Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств, 1991, N 5.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 510 из 697

16. Положение об условиях труда надомников, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.81// Бюллетень Госкомтруда СССР 1982. N 1.

17. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 апреля 1987 «Об утверждении Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам»// Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. N 12.

18. Инструкция Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 № 62 «О служебных командировках в пределах СССР»// Бюллетень Госкомтруда СССР 1988. № 8.

19. Постановление СМ-Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения."// Собрание актов Президента и Правительства РФ, 1993. N 7. ст. 564.

20. Постановление Минтруда РФ от 14 июня 1993 г. N 135 «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и примерной формы трудового договора (контракта)»// Бюллетень Минтруда РФ, 1993, N 9-10.

21. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта, утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. № 621 (с изменениями от 25 декабря 1993 г.). (п. 18). Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1992, № 9. ст. 608; Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1994, № 1. ст. 11.

22. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. N 875 «Об утверждении положения об организации общественных работ»// Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 29. ст. 3533. (в ред. от 20.12. 2003 №769)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 511 из 697

23. Положение о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и начальной школы в свободное от учебы время от 3 июня 1988 г.// Бюллетень Госкомтруда СССР 1988. N 10.

24. Указ Президента РФ от 5 июня 1992 г. «Об обязательном трудоустройстве отдельных категорий работников при ликвидации предприятия, учреждения, организации»// Ведомости СНД и ВС РФ N 24. ст. 1329.

25. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» от 25 декабря 1990 г. (в редакции от 15.01.98) // Бюллетень Верховного Суда РФ 1991. N 3; Бюллетень Верховного Суда РФ 1993. N 2; Бюллетень Верховного Суда РФ 1994. N 3; Бюллетень Верховного Суда РФ 1997. N 1.

26. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР № 7 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства о труде молодежи» от 20 июня 1973 г. (в редакции от 25.10.96) // Бюллетень Верховного Суда РФ 1994. N 3; Бюллетень Верховного Суда РФ 1997. N 1.

27. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20.12.94 г. (в редакции от 15.01.98) // Бюллетень Верховного Суда РФ 1997. N 1. Бюллетень Верховного Суда РФ 1998. N 3.

28. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 января 1993 г. «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики ограничения времени оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении, сложившейся на основе применения законодательства о труде и Постановлений Пленумов Верховного Суда СССР, Верховного Суда РФ»// Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. N 14.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 512 из 697

Основная литература

1. Гайдукова Л.Н. Комментарий к изменениям в Трудовой кодекс Российской Федерации: практический комментарий к Федеральному закону от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ. - "ГроссМедиа", 2006 г.
2. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003
3. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001
4. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под общ. ред. В.И. Шкатуллы) - "Норма", 2007 г.
6. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (под ред. Ананьевой К.Я.). - "Омега-Л", 2007 г.
7. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.
8. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000
9. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
10. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002
11. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 513 из 697

12. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002,
13. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997
14. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002
15. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002
16. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
17. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
18. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

1. Аппаков А.А. Растворжение трудового договора. Учебно-методическое пособие. Владивосток: Издательство Дальневосточного госуниверситета. 1999.
2. Аналитический обзор законодательства о труде государств СНГ за 1994 г. // Право и экономика, 1995. N 5-6. с. 116-123.
3. Бриллианрова Н. Порядок заключения трудового договора (контракта).// Советская юстиция 1993. N 15, с. 8-10.
4. Витушко В. Растворение договоров найма рабочей силы.//Хозяйство и право. 1994 г. N 6 . стр. 93-100.
5. Захаров А.В. Срочный трудовой договор: проблемные аспекты заключения// Право и экономика. N 1. январь 2008 г.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 514 из 697

6. Глазырин В.В. Гражданский кодекс и регулирование трудовых отношений.// Право и экономика. 1995. N 5-6. N 32-33.
7. Глазырин В. Трудовой договор (контракт) (новое в правовом режиме).// Хозяйство и право. 1993. N 6 стр. 67-77.
8. Глазырин В.В. Проблемы правового регулирования труда на предприятиях негосударственных форм собственности.// Законодательство и экономика, 1995. N 7-8. с. 22-29.
9. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М.: «Дело». 1999.
10. Ершов В.В. Споры, связанные с дополнительными основаниями прекращения трудового договора (контракта).// Российская юстиция 1994, N 1. С. 21-23.
11. Ершов В.В. Рассмотрение судом споров, связанных с расторжением трудового договора (контракта) по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ// Российская юстиция 1994, N 2, С. 21-23.
12. Ершов В.В. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ// Российская юстиция 1994, N 3. С. 25-30.
13. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М. 1995.
14. Колбасин Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе. Минск. 1990.
15. Колеватова В. Незаконный отказ в приеме на работу и принудительное заключение трудового договора.// Кадровик. Трудовое право для кадровика. N 4. апрель 2007 г.
16. Комментарий к ТК РФ/ отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е издание. – М., 2008.
17. Коробов В. Договорные условия труда и практика их реализации .// Советская юстиция 1993, N 24, с. 21.
18. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М. 1966.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 515 из 697

- 19.Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л.А. Проблемы соотношения гражданского и трудового законодательства в свете нового гражданского кодекса.// Право и экономика. 1995. N 7. с. 64-70.
- 20.Соловьев Э. Коммерческая тайна и ее защита. М. Главбух. 1995.
- 21.Утка В. Реорганизация коммерческих предприятий: вопросы трудовых отношений// Российская юстиция 1998. № 9. С. 52.
- 22.Хохлов Е.Б. К понятию трудового договора и договора найма труда// Правоведение 1998. № 2. С. 122-127.
- 23.Шкловец И.И. Практика применения трудового законодательства// "Экономико-правовой бюллетень", №10, октябрь 2007 г.
- 24.Эрдлевский А.М. Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав // Российская юстиция. 1997. № 12.
- 25.Эрдлевский Э.М. Моральный вред и компенсация за страдания. М. БЕК. 1997.

Заключение трудового договора

Задача 1. Автослесарь Иванов работает в организации с 1995 года без заключения письменного трудового договора. В связи с вступлением в действие с 1 февраля 2002 г. Трудового кодекса работодатель предложил Иванову оформить трудовые отношения в форме письменного трудового договора (ст.67 ТК РФ). Иванов от заключения такого договора отказался.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Каковы возможные действия работодателя?

Задача 2. Слесарь-наладчик Ивнев работал в организации по так называемому «Трудовому соглашению». При этом он выходил на работу согласно графику сменности, ему ежемесячно выплачивалась заработка плата, предоставлялись выходные дни. Однако, в штатное расписание он

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 516 из 697

включен не был. По истечению 6 месяцев работы Ивнев попросил предоставить ему отпуск, в чем ему было отказано. При этом администрация мотивировала отказ тем, что Ивнев работал по гражданско-правовому договору, следовательно, права на отпуск не имеет. Ивнев обратился в органы по разрешению трудовых споров.

Каким должно быть решение этих органов?

Задача 3. Учащийся школы в возрасте 14 лет был принят на работу в организацию с согласия родителей разносчиком корреспонденции для работы в свободное от учебы время. При проверке соблюдения трудового законодательства в организации правовой инспектор труда вынес предписание о прекращение трудового договора с учащимся в связи с нарушением правил заключения трудового договора, либо немедленно устраниТЬ нарушения.

Какое нарушение было допущено в данном случае?

Задача 4. По договоренности с начальником цеха Хоменко был допущен к работе плотником. Заявление о приеме на работу было передано в отдел кадров начальником цеха. Через 3 дня Хоменко известили, что ему отказано в приеме на работу руководителем организации в связи с перерасходом фонда заработной платы.

Дайте анализ ситуации.

Задача 5. В акционерном обществе все работники были приняты на работу на неопределенный срок. В феврале 2002 года трудовые договоры с ними были переоформлены на срочные договоры сроком на 1 год. В феврале 2003 года ряд работников были уволены в связи с истечением срока договора.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 517 из 697

Дайте оценку ситуации.

В каких случаях допускается заключение срочного трудового договора?

Задача 6. Савельев был принят на работу каменщиком 4 разряда с испытательным сроком 1 месяц. По истечению месяца по предложению администрации с согласия Савельева испытательный срок был продлен еще на 1 месяц, по истечении 3 недель после продления срока Савельев был уволен как не выдержавший испытание.

Дайте правовую оценку ситуации.

Возможно ли продление ранее обусловленного испытательного срока в рамках 3-х месячного срока?

Задача 7. Свиридов на общем собрании акционеров был избран Генеральным директором ОАО.

Кем должен быть подписан трудовой договор со Свиридовым?

Задача 8. При заключении трудового договора о работе по совместительству со слесарем Юдиным администрация организации потребовала от Юдина предоставлении копии трудовой книжки и справку о разрешении работу по совместительству с основного места работы.

Законы ли эти требования?

Задача 9. Нагорнов был в письменной форме приглашен в порядке перевода в ОАО «Изумруд» в качестве прибориста. Нагорнов был уволен с прежнего места работы 20 июня 2002 года. 30 июля 2002 года он прибыл в ОАО «Изумруд» для заключения трудового договора, мотивируя длительное неприбытие временной нетрудоспособностью в связи с болезнью с 1 июля по

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 518 из 697

15 июля 2002 года. Администрация ОАО «Изумруд» основываясь на статье 64 ТК РФ отказала Нагорнову в заключении трудового договора. Нагорнов обратился в суд.

Какое решение вынесет суд?

Изменение трудового договора

Задача 1. Инженер Смолин приказом администрации был переведен (перемещен) из производственного отдела организации в отдел подготовки производства. При этом трудовая функция не изменилась, не изменились также и размер заработной платы, продолжительность отпуска, режим рабочего времени и др. Смолин не согласился с приказом администрации и обратился в комиссию по трудовым спорам. При этом он мотивировал свой отказ тем, что в трудовом договоре было согласно ст. 57 ТК РФ обусловлено место работы с указанием структурного подразделения. Согласно этой же статьи ТК РФ это условие трудового договора является дополнительным, определенным сторонами, и согласно ч.1 ст.72.1 ТК РФ на такое изменение места работы требуется письменное согласие работника. Представитель администрации, обосновывая в КТС правомерность перемещения Смолина в другой отдел, сослался на ч. 3 ст.72.1 ТК РФ, согласно которой перемещение в другое структурное подразделение без изменения трудовой функции и других определенных сторонами условий труда согласия работника не требует.

Как следует разрешить данный спор?

Задача 2. Васильева работала продавцом в ООО «Агат», расположенного в г. Владивостоке. Рабочим местом Васильевой был торговый киоск на станции Санаторная. Проживала она также в районе этой

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 519 из 697

станции. Приказом администрации Васильева была переведена на работу в торговый киоск в г. Артем, при этом заработка плата, режим работы и прочие не менялись. Васильева отказалась от такого перемещения, полагая что такое изменение условий труда является изменением определенных сторонами сторонами условий трудового договора, а следовательно имеет место перевод, требующий ее согласия.

Дайте оценку ситуации.

Чем отличается перевод от перемещения?

Задача 3. В организации был издан приказ о введении повременной оплаты труда вместо ранее применяемой сдельной для работников токарного цеха. Работники были предупреждены в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора за 1 месяц до даты такого изменения. Работники обратились к адвокату за разъяснениями о правомерности таких изменений.

Дайте правовую оценку ситуации.

В каких случаях допускается изменение существенных условий труда?

Какие правовые последствия несоблюдения администрацией ст.74 ТК РФ?

Задача 4. В организации производятся изменения определенных сторонами условий трудового договора. В целях предотвращения массового увольнения работников по п.7 ст.77 администрация ввела режим неполного рабочего времени в соответствии со ст.74 ТК РФ, но при этом не учтено мнение выборного профсоюзного органа.

Ряд работников не согласились работать в режиме неполного рабочего времени и были уволены по п.2 ст.81 ТК РФ (сокращение штата).

Дайте правовой анализ ситуации.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 520 из 697

Какой порядок получения мнения выборного профсоюзного органа?

Какие правовые последствия не учета мнения профоргана?

Почему, на ваш взгляд, увольнение работников в приведенном случае производится по п.2 ст.81 ТК РФ, а не по п.7 ст.77 ТК РФ?

Задача 5. В порядке ч.2 ст.72.2 ТК РФ рабочего Зайцева перевели на другой участок так же организация без изменения трудовой функции. При этом заработка плата его уменьшилась. В приказе о переводе не был указан срок перевода.

Законы ли действия администрации?

Задача 6. Водитель автомобиля был лишен водительских прав за нарушение правил дорожного движения сроком на 1 год. Администрация организации в связи с этим издала приказ о переводе водителя автомобиля автослесарем. Водитель автомобиля от такого перевода отказался, но ежедневно выходил на работу, но к работе автослесарем не приступал.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 7. В штатном расписании организации значились 0,5 ставки инженера отдела комплектации. На эту должность был принят Силин. В дальнейшем в штатное расписание были внесены изменения и вместо 0,5 ставки инженера, была введена полная ставка. Силин отказался работать на условиях полного рабочего дня.

Как следует поступить администрации?

Имеет ли здесь место перевод на другую работу?

Задача 8. В связи с простоем бригада наладчиков станков была переведена в качестве слесарей по ремонту оборудования. По истечению

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 521 из 697

месяца со дня перевода наладчики потребовали возвращения их на прежнюю работу. Однако ситуация простоя сохранялась и администрация не выполнила требования рабочих. Рабочие прекратили работу вообще.

Какие возможные действия администрации в данном случае?

Задача 9. Чагаев работал в ЖЭУ слесарем-сантехником. В связи с уходом в отпуск мастера участка Чагаев был переведен в соответствии с ч.1 ст.72.2 ТК РФ на должность мастера участка. В связи с тем, что мастер участка во время отпуска уволился из ЖЭУ, Чагаев работал в должности мастера более 2-х месяцев, а затем потребовал возвращения на работу слесарем-сантехником. Администрация отказалась это сделать, полагая, что Чагаев работает мастером на постоянной основе.

Законы ли действия администрации?

Прекращение трудового договора

Задача 1. Иванов, работник базы отдыха железной дороги, не согласился продолжать трудовые отношения. Свой отказ он мотивировал тем, что база отдыха была передана органу местного самоуправления, в связи, с чем он лишается льгот, предусмотренных железнодорожникам.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 2. Токарь Симонов подал заявление об увольнении по собственному желанию 20 сентября, в котором он просил уволить его 22 сентября. Администрация на основании ст. 80 ТК РФ издала распоряжение об увольнении Симонова 4 октября. Однако Симонов 4 октября отказался получить трудовую книжку и продолжал работать, мотивируя это тем, что он не просил уволить его 4 октября.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 522 из 697

Дайте анализ ситуации.

Задача 3. Инженер Галкин был уволен по сокращению штата (п.2 ст.81 ТК РФ). При рассмотрении иска Галкина в суде было установлено, что из двух кандидатов на увольнение предпочтение было отдано технику отдела Самойловой, которая имеет более длительный стаж работы в организации и имеет 3-х несовершеннолетних детей.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. Военнослужащая Ковалева была уволена со службы в связи с проведением организационных мероприятий по сокращению штатов. Ковалева имела на содержании 2-х иждивенцев. Ковалева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Применяется ли ст.179 ТК РФ к военнослужащей? (см. Бюллетень Верховного Суда РФ, 2000 г. №9.)

Задача 5. Иванов был уволен по сокращению штата без соблюдения 2-х месячного срока предупреждения. Письменного согласия на такое увольнение он не давал. Иванов обратился в суд с иском о выплате дополнительной компенсации в размере 2-х месячного среднего заработка (ст.180 ТК РФ).

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. В организации функционирует 3 профорганизации. Работник организации состоит членом всех 3-х профорганизаций.

Должна ли администрация учитывать мнение всех профорганизаций при увольнении работника по сокращению штата?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 523 из 697

Задача 7. В организации более 4 месяцев не выплачивается заработка плата. Такелажник Вовна не выходил на работу в течение 3-х дней, за что и был уволен п.6 «а» ст.81 ТК РФ за прогул. В суде он пояснил, что он вынужден, был работать в порту, чтобы получить деньги на содержание семьи.

Дайте оценку ситуации.

Задача 8. Начальник ремонтно-строительного участка совершил хищение в организации. 1 мешка цемента. В совершенном хищении он сознался, о чем представил письменное объяснение. Хищение совершено 10 марта. Администрация обратилась в органы МВД с просьбой привлечь его к уголовной ответственности. 30 мая орган дознания отказал в возбуждении уголовного дела ввиду мало значительности проступка. 31 мая начальник строительного участка был уволен по п.6 «г» ст.81 ТК РФ за хищения. Истец обратился в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 9. Нечаева работала менеджером в организации, которая занималась посредничеством в сдаче квартир в аренду. Было установлено, что Нечаева передавала часть базы данных в конкурирующую фирму, за что и была уволена по п.7 ст.81 ТК РФ.

Оцените правильность увольнения?

Задача 10. Работодатель уволил руководителя организации за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой ущерб имуществу организации по п.9 ст.81 ТК РФ.

Какой орган управомочен дать оценку обоснованности решения руководителя организации?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 524 из 697

ТЕМА 9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Отличие неполного рабочего времени от сокращенного.
3. Правовые нормативы рабочего времени.
4. Понятие и виды режима рабочего времени.
5. Понятие и виды режима учета рабочего времени, их юридическое значение.
6. Сверхурочные работы. Дежурства.
7. Понятие и виды времени отдыха.
8. Отпуска, их виды и характеристика. Гарантии права на отпуск.
9. Порядок предоставления и суммирования отпусков.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

1. Конвенция МОТ №47 «О сокращении рабочего времени до срока часов в неделю» //Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.
2. Конвенция МОТ №79 «Об ограничении夜ного труда детей и подростков на непромышленных работах» //Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.
3. Конвенция МОТ №89 «О ночном труде женщин в промышленности» 1948 //Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 525 из 697

4. Конвенция МОТ №90 «О ночном труде подростков в промышленности» 1948 //Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.

5. Конвенция МОТ №103 «Об охране материнства» 1952 //Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.

6. Рекомендации МОТ №178 «О ночном труде» //Международное бюро труда, 1991. С. 2239 - 2243.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. с изменениями внесенными федеральными законами от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 30.12.2006 N 271-ФЗ, от 20.04.2007 № 57-ФЗ, от 21.07.2007 № 194-ФЗ, от 28.02.2008 // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.

8. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 02.02.2006 N 19-ФЗ, от 02.03.2007 N 24-ФЗ, от 12.04.2007 N 48-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ, от 29.03.2008 N 30-ФЗ) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета N 162, 31.07.2004.

9. ФЗ РФ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и в местностях к ним приравненных» от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (в ред. Закона РФ от 02.06.1993 N 5082-1; Федеральных законов от 08.01.1998 N 4-ФЗ, от 27.12.2000 N 151-ФЗ, от 06.08.2001 N 110-ФЗ, от 30.12.2001 N 196-ФЗ, от 10.01.2003 N 8-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ (ред. 29.12.2004), с изм., внесенными Указом Президента РФ от 24.12.1993 N 2288) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993, N 26; ст. 957; Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации 1993. № 52. ст. 5086; Собрание законодательства Российской Федерации 1998. № 2. ст. 220.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 526 из 697

10. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 10.07.2000 N 92-ФЗ, от 07.08.2000 N 122-ФЗ, от 25.06.2002 N 71-ФЗ, от 10.01.2003 N 11-ФЗ, от 05.04.2003 N 41-ФЗ, от 07.07.2003 N 119-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 21.04.2005 N 35-ФЗ, от 31.12.2005 N 199-ФЗ, от 06.07.2006 N 104-ФЗ, от 18.07.2006 N 113-ФЗ, от 16.10.2006 N 161-ФЗ, от 03.11.2006 N 175-ФЗ, от 29.12.2006 N 258-ФЗ, от 06.01.2007 N 1-ФЗ, от 09.02.2007 N 17-ФЗ, от 20.04.2007 N 56-ФЗ, от 13.07.2007 N 131-ФЗ, от 18.10.2007 N 230-ФЗ, от 24.10.2007 N 232-ФЗ, от 01.12.2007 N 307-ФЗ, от 01.12.2007 N 308-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ, от 01.12.2007 N 313-ФЗ, от 28.02.2008 N 14-ФЗ, от 24.04.2008 N 50-ФЗ, с изм., внесенными Постановлениями Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 N 19-П, от 24.10.2000 N 13-П, Федеральными законами от 27.12.2000 N 150-ФЗ, от 30.12.2001 N 194-ФЗ, от 24.12.2002 N 176-ФЗ, от 23.12.2003 N 186-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации 1996. № 35. ст. 4135.

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63) // «Российская газета», N 297, 31.12.2006.

12. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П // «Российская газета», N 57, 23.03.2005.

13. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О// «Вестник Конституционного Суда РФ», N 6, 2006.

14. Постановление Правительства РФ от 02.12.1994 N 1337 «О некоторых вопросах регулирования условий труда работников, направляемых на работу в представительства РФ за границей».

15. Постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях»// Бюллетень ВЦСПС 1954. №

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 527 из 697

8. Сборник нормативных актов о труде в трех частях. Ч.1. М.: Юридическая литература. 1984. С. 526.

16. Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.1989 N 81/604-К-3/6-84 (в ред. Постановлений Госкомтруда СССР, Минюста СССР, Секретариата ВЦСПС от 15.08.90 N 335/К-14-519/51-31, Минтруда РФ от 25.11.93 N 173, с изм., внесенными Постановлением Минтруда РФ от 25.11.1993 N 173, решениями Верховного Суда РФ от 05.11.1999 N ГКПИ 99-801, от 31.05.2001 N ГКПИ 2001-862, определением Верховного Суда РФ от 14.08.2001 N КАС 01-299) «Об утверждении положения об условиях работы по совместительству» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств, 1991, N 5.

17. Постановление Минтруда РФ от 17 июля 1996 г. № 44 «Об отмене разъяснения Минтруда РФ от 25 июня 1993 г. № 7 «О некоторых вопросах, связанных с порядком предоставления дополнительных отпусков, предусмотренных действующим законодательством» и постановления Минтруда РФ от 25 июня 1993 г. № 123 Об утверждении этого разъяснения»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти 1996. № 4.

18. Разъяснение Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. № 6 «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя», утв. постановлением Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. № 40// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти 1996. № 1

Основная литература

1. Белов М.В. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие. - Саратов . – 2004.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 528 из 697

2. Желтов О.Б., Сошникова Т.А. Полный курс трудового права. – М., 2005.
3. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Учебник. - М., 2005.
4. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М., 2008
5. Кондратьева Е.В. Трудовое право: Рабочее время и время отдыха. Тематический спецвыпуск. № 12 – М., 2005.
6. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова.- Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г.
7. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003.
8. Никонов Д.А., Стремоухов А. В. Трудовое право. Учебник. - М. 2008.
9. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие. - Инфра-М (Высшее образование), 2008.
10. Петров А.Я. Рабочее время: виды, режим и учет // Законодательство. - № 1. – 2008. - С. 56-62.
11. Рабочее время: от фиксированного к гибкому (доклад комитета экспертов МОТ) // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2 - Санкт-Петербург, - 2007, - С. 391-578.
12. Российский ежегодник трудового права (2005, №1) / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: СПбГУ, 2006.
13. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина. - М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000.
14. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. - М. Высшая школа, 1999.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 529 из 697

15. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2003.
16. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. -М. Юрист. 2005.
17. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. - М. 1998.
18. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова. - С-Петербург, 1994.
19. Трудовое право России: Учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002.
20. **Хныкин Г.** Локальные нормативные акты и рабочее время, время отдыха // **Корпоративный юрист.** - № 3. – 2005.

Дополнительная литература

1. **Аленина И.В.** Рабочее время и время отдыха как взаимообусловленные категории // **Вестник Омского университета. Серия «Право».** - № 1 (10) – 2007.
2. **Анисимов Л.** О режиме рабочего времени // **Вопросы трудового права.** - № 2. – 2007.
3. **Жигастова Т.М.** Рабочее время и время отдыха // **Трудовое право.** - № 11. – 2006.
4. **Иванова Н.А.** Работа медицинских работников за пределами установленной продолжительности рабочего времени // **Трудовое право.** - № 2. – 2006.
5. **Козлов В.С.** К вопросу о ратификации Российской Федерацией отдельных конвенций международной организации труда, регулирующих рабочее время // **Актуальные проблемы российского права. Сборник статей.** -

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 530 из 697

[№ 1 \(3\).](#) – 2006.

6. [Курочкина М.Г.](#) О проблемах учета рабочего времени работников и его оплаты работодателями - индивидуальными предпринимателями // [Трудовое право.](#) - № 1. – 2008.

7. [Москвичева Т.М.](#) Льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые работникам с семейными обязанностями и опекунам (попечителям) несовершеннолетних в рабочее время // [Трудовое право.](#) - № 9 – 2004.

8. [Панкратова И.Л.](#) Продолжительность рабочего времени // [Юридический консультант.](#) - № 10. – 2005.

9. [Паршиков А.Ю.](#) Понятие времени отдыха в трудовом праве // [Юридические науки.](#) - № 4. – 2003.

10. [Чижов Б.](#) Исчисление среднего заработка работникам с суммированным учетом рабочего времени при наличии сверхурочных работ // [Право и экономика.](#) - № 1. – 2007.

11. [Чиканова Л.](#) Рабочее время // [Хозяйство и право.](#) - № 10. – 2006.

12. [Шептулина Н.Н.](#) Рабочее время // [Трудовое право.](#) - № 4-5. – 2004.

Задача 1. На период летних каникул 15 летний школьник Вася Петрухин самостоятельно устроился рабочим по благоустройству города Владивостока. В первый же день он был отправлен на покраску дорожных ограждений, при этом рабочий день был установлен для него с 9 часов до 15 часов с обеденным перерывом 30 минут.

Каковы особенности приема на работу несовершеннолетних?

Какова продолжительность рабочего дня несовершеннолетних?

Будет ли положен ему отпуск за отработанное время?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 531 из 697

Было ли нарушено в данном случае трудовое законодательство? Если да, то в чем конкретно?

Задача 2. Муж бухгалтера Иванченко Ирины попал в дорожно-транспортное происшествие и после двух недельного лечения в больнице, по заключению врачей, мог долечиваться в домашних условиях. Но так как он был в гипсе, то за ним нужен был постоянный уход. Иванченко обратилась к руководителю фирмы, где она работала последние три года, с просьбой разрешить работать ей временно неполное рабочее время, а именно с 14 до 18 часов, т.к. с утра, за мужем может ухаживать его мать.

Руководитель отказал ей в этом, сославшись на большой объем работы.

Прав ли был руководитель?

Как можно разрешить спор по существу?

Задача 3. По просьбе механика Гаврилова администрация организации, где он работал, разрешила работать ему в зимние месяцы (декабрь, январь, февраль) по режиму неполного рабочего времени (30 часов в неделю).

Летом, когда Гаврилов решил использовать ежегодный отпуск, он узнал, что продолжительность отпуска была уменьшена из-за того, что он три месяца работал по режиму неполного рабочего времени.

Может ли быть уменьшен в этом случае ежегодный отпуск?

Какие правовые последствия наступают для работника при работе на условиях неполного рабочего времени?

Задача 4. Администрация фирмы «Алгос» ввиду отсутствия достаточного объема сырья перевела работников колбасного цеха на режим неполного рабочего времени с оплатой за выполненный объем работ.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 532 из 697

Несколько работников были не согласны с таким решением руководства и обратились в государственную инспекцию труда с жалобой на действие работодателя.

Как вы думаете, какое решение может вынести государственная инспекция труда?

Каков порядок установления неполного рабочего времени?

Задача 5. Руководитель одной из транспортных организаций издал приказ о привлечении к работе в выходные дни группы работников, сославшись на производственную необходимость.

Поскольку согласия работников не было получено, двое из них водитель автобуса Иванцов и смотритель вагонов Огурцов не вышли на работу в выходные дни.

За не выход на работу в выходные дни данным работникам был объявлен выговор, и они были предупреждены, что будут уволены, если еще раз не подчиняться такому приказу.

Работники обратились в государственную инспекцию труда с жалобой.

На какие нарушения законодательства о труде укажет государственный инспектор труда?

Какие правовые последствия могут наступить для руководителя организации?

Каков порядок привлечения к работе в выходные дни?

Как компенсируется труд в этом случае?

Задача 6. Мастер цеха пивзавода в устной форме приказал выйти на работу в нерабочий праздничный день 1 мая целой группе работников, среди которых были Курочкина (мать двоих детей 2 и 9 лет), Симоненко (инвалид

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 533 из 697

III группы) и несовершеннолетний Бондаренко. За работу в нерабочий праздничный день каждому был обещан отгул в течение недели.

Курочкина отказалась выйти на работу, так как с кем было оставить детей, а Бондаренко попросил оплатить работу 1 мая в двойном размере.

Правомерно ли подобное распоряжение о привлечении к работе в нерабочий праздничный день?

Соответствует ли законодательству о труде отказ Курочкиной и просьба Бондаренко?

Задача 7. Иванцова, работница одной из организаций г. Владивостока, находилась в ежегодном отпуске, когда неожиданно заболел ее пятилетний сынишка. В поликлинике врач, лечивший сына, выписал Иванцовой листок временной нетрудоспособности по уходу за ребенком. Через две недели больничный лист был закрыт, мальчик выздоровел и Иванцова вместе с ним уехала в деревню отдыхать. К тому времени у нее уже закончился ежегодный отпуск, но она посчитала, что может его продлить на время болезни ребенка, не ставя об этом в известность никого по месту работы, ограничившись предоставлением больничного листка по выходу на работу.

Каково же было недоумение Иванцовой, когда в первый день выхода на работу ее вызвали в отдел кадров и ознакомили с приказом об увольнении с работы за прогул.

Имела ли Иванцова право продлить очередной отпуск, не поставив об этом в известность работодателя?

Задача 8. Работница «Владхлеб» с 17 июня по 22 июля 2002 года находилась в ежегодном отпуске за рабочий год с 1 июля 2001 года по 30 июня 2002 года продолжительностью 36 календарных дней.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 534 из 697

После выхода из отпуска она узнала, что на предприятии с 1 июля 2002 года действует новый коллективный договор, которым для всех работников установлен ежегодный отпуск в 42 календарных дня.

Работница обратилась в отдел кадров с просьбой предоставить ей дополнительные 6 календарных дней, в соответствии с новым коллективным договором. Однако, получила отказ. За защитой своего права на отпуск она обратилась в государственную инспекцию труда.

Как разрешиться спор?

Задача 9. 10 апреля 2002 года Черненко, рабочий бригады стропальщиков рыбного порта, зная, что по графику отпусков ему положен отпуск с 15 апреля, обратился в отдел кадров с заявлением о предоставлении отпуска. Однако ему было отказано в предоставлении отпуска со ссылкой на руководство рыбного порта, которое запретило предоставлять в это время отпуска. Черненко обратился в профсоюзный комитет с просьбой решить его проблему.

Может ли профсоюзный комитет помочь рабочему?

Каков порядок предоставления отпусков?

Включается ли в продолжительность отпуска субботние и воскресные дни, если работник работает по режиму пятидневной рабочей недели?

Задача 10. Студент Петрышкин устроился в одну из организаций г. Владивостока сторожем. Работа была круглосуточная: сутки через трое.

Какой учет рабочего времени применим в данном случае?

Как будет оплачиваться труд в выходные, праздничные дни, ночное время и сверхурочная работа?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 535 из 697

Задача 11. Себастьянова находилась в отпуске по уходу за ребенком, когда из техникума, где она училась заочно, пришел вызов на учебную сессию. Когда Себастьянова обратилась по месту работы с просьбой предоставить ей учебный отпуск, то получила отказ. Мотивировка: на момент получения вызова на учебную сессию она находится в отпуске по уходу за ребенком. Второй довод отказа: учась в техникуме, Себастьянова получает уже второе специальное образование, никак не связанное с ее нынешней профессией.

Права ли администрация?

Каков порядок предоставления учебных отпусков?

Задача 12. Коваленко, отработав в районах Крайнего Севера два с половиной года, решил свой отпуск провести с семьей на Украине. Его интересовали следующие вопросы:

- 1) достаточно ли его стаж работы для получения льгот, связанных с проездом в отпуск?
- 2) кто относится к членам семьи и проезд какого количества членов семьи будет оплачен?
- 3) какой продолжительности будет его отпуск?
- 4) на каком транспорте он может следовать к месту отпуска, чтобы получить оплаченный проезд? Возместят ли ему расходы по проезду в отпуск на личном автомобиле от Москвы до Киева?

Задача 13. Бубликову, главному бухгалтеру фирмы «Юникон», работающему по режиму ненормированного рабочего времени был предоставлен с 10 сентября 2002 г. очередной отпуск.

Подсчитайте, когда Бубликов должен выйти на работу, если известно, что он работает и проживает в г. Артеме Приморского края.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 536 из 697

Задача 14. Кириллов был принят на работу в возрасте 17 лет семь месяцев. По истечении шести месяцев работы Кириллов потребовал от работодателя предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 31 календарный день, так как он поступил на работу будучи несовершеннолетним. Работодатель предоставил Кириллову ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, мотивируя это тем, что право на отпуск у Кириллова наступило в период совершеннолетия.

Правомерны ли требования Кириллова и действия работодателя? Какой продолжительности полагается ежегодный оплачиваемый отпуск Кириллову?

ТЕМА 10. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие заработной платы (легальное, как института трудового права, как условия трудового договора, как экономической и правовой категории).
2. Принципы института заработной платы. Функции заработной платы.
3. Методы правового регулирования заработной платы.
4. Тарифные системы оплаты труда работников, их элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций. Иные системы оплаты труда.
5. Системы заработной платы (повременная, сдельная, премиальная). Вознаграждение по итогам работы организации за год. Формы заработной платы.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 537 из 697

6. Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности).
7. Минимальная заработка платы. Индексация оплаты труда.
8. Оплата при отклонении от нормальных условий труда.
9. Гарантийные и компенсационные выплаты, гарантийные доплаты.

Понятие и виды.

- 10.Охрана заработной платы.
- 11.Порядок выплаты заработной платы. Исчисление среднего заработка.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

1. Всеобщая декларация прав человека (1948) ст. 23.-Сб. документов. Международная защита прав и свобод человека. М.изд-во.юрид.лит-ра.1990
2. Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949)// Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. N 5, с. 3-6.
3. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчины и женщины за труд равной ценности» (1951).- Сб. документов. Международная защита прав и свобод человека. М. изд-во. юрид.лит-ра.1990
4. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958).- Сб. документов. Международная защита прав и свобод человека. М. изд-во .юрид. лит-ра.1990
5. Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» (1970).- Сб. документов. Международная защита прав и свобод человека. М. изд-во .юрид. лит-ра.1990
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197- ФЗ (с послед. изм.) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 538 из 697

7. Налоговый кодекс РФ от 31.07.98 № 146-ФЗ (с послед. изм.) // Собрание законодательства РФ 1998. № 31. Ст. 3824; Собрание законодательства РФ 1999. № 28. Ст. 3478.

8. Федеральный Закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 29.03.2008) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"// Российская газета N 162, 31.07.2004.

9. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000г.№82-ФЗ (в ред. 20.04.2007) // Собрание законодательства РФ 2000.№26.Ст.2729.

10.Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997г. № 134-ФЗ// Собрание законодательстве РФ 1997. № 30. Ст. 3591. Человек и труд 1998. № 2.

11.Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 21.07.97 № 119-ФЗ (в ред. от 26.06.2007) // Собрание законодательства РФ 1997. № 30. Ст. 3591. Глава VI.

12.Закон РФ от 26 июня 1992г. «О статусе судей в Российской Федерации» (с в ред. от 02.03.2007)// Российская юстиция 1995, № 11.

13.Федеральный закон «О прокуратуре РФ» от 17.01.92 № 2202-1 (в ред. от 02.03.2007)// Собрание законодательства РФ 1995. № 47. Ст. 4472; Собрание законодательства РФ 1999. № 7.ст. 878.

14.Закон РФ «О донорстве крови и ее компонентов» от 9.06.93 (в ред. от 29.12.2006)// Ведомости РФ 1993. № 28. Ст. 1064.

15.Федеральный закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г.№10-ФЗ (в ред. от 09.05.2005)// Ведомости Федерального Собрания РФ. 1996. № 3. Ст. 35.

16.Закон РФ «Об образовании» от 10 июня 1992г. N 3266-1 (в ред. от 30.06.2007)// Собрание законодательства Российской Федерации 1996. № 3. Ст. 150.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 539 из 697

17.Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993. N 4520-1 (в ред. от 29.12.2004)// Ведомости РФ 1993, N 26. ст.957; Собрание актов Президента и Правительства РФ 1993. № 52. Ст. 5086;

18.Постановление Правительства РФ от 14 октября 1992г. N 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки» (в ред. от 20.12.2003; // Российская газета N 44, 1 марта 1995 г.; Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. N 16, ст. 1253.

19.Постановление Правительства РФ от 29.04.2006.№256.(с измен. от 30.09.2006) «О размерах тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»//Собрания законодательства РФ 2006.№18.Ст.2015

20.Постановление Минтруда РФ от 14 июля 1993г. №135 «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и примерной формы трудового договора (контракта)»// Бюллетень Минтруда РФ 1993. N 9-10.

21.Постановление Минтруда РФ от 11 ноября 1992г. N 32 «Об утверждении рекомендаций по совершенствованию заработной платы работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, на основе единой тарифной сетки оплаты труда»// Бюллетень Министерства труда РФ 1992. N 1112.

22.Постановление Министерства труда РФ от 20 января 1994г. N 6 «Об утверждении разъяснения "О порядке установления стимулирующих надбавок руководителям учреждений, организаций и предприятий,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 540 из 697

находящихся на бюджетном финансировании»// Бюллетень Министерства труда РФ N 3.

23.Разъяснение Минтруда РФ от 15 декабря 1992г. «О порядке оплаты труда рабочих, занятых в органах государственной власти и управления, арбитражных и общих судах и органах прокуратуры»//Бюллетень Минтруда РФ 1993. N 3.

24.Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 11 декабря 1986г. «О внесении изменений и дополнений в разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 декабря 1965г. «О порядке оплаты временного заместительства»// Бюллетень Госкомтруда СССР 1987. N 5.

25.Разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 7 мая 1987г. №294/14-38 «О порядке применения доплат и предоставления дополнительных отпусков за работу в вечернюю и ночную смены, предусмотренных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987г.»//Бюллетень Госкомтруда СССР,1987,N9.

26.Постановление Совета Министров СССР от 4 декабря 1981г. №1145 (в ред. от 17.08.1989, с измен. от 20.10.2003) «О порядке и условиях совмещении профессий (должностей)»// СП СССР. 1982. N 2, ст. 7, 123.

27.Постановление Госкомтруда СССР, Минтруда СССР и ВЦСПС от 14 мая 1982 г. «Об утверждении "Инструкции по применению постановления Совета Министров СССР от 4 декабря 1981г. №1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)»»// Бюллетень Госкомтруда СССР, 1982, N 8.

28.Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 9 марта 1989г. N 81/604-К-3/6-84.(в ред. от 15.08.1990 с измен. от 14.08.2001) Об утверждении Положения «Об условиях работы по совместительству»// Бюллетень нормативных актов Министерств и Ведомств. 1991, N 5.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 541 из 697

29. Положение о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР Секретариата ВЦСПС и Секретариата ВЛКСМ от 3 июня 1988г./// Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988, N 10.

30. Рекомендации о порядке и условиях оплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства. Вознаграждения за общие результаты по итогам за год, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 10 августа 1983г./// Бюллетень Госкомтруда. 1983, N 11.

31. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" // Российская газета", N 57, 23.03.2005

32. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О "По жалобе гражданина Щеренко Александра Павловича на нарушение его конституционных прав положениями части четвертой статьи 332 и пункта 3 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации" // Вестник Конституционного Суда РФ", N 6, 2006

33. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63) Российская газета", N 297, 31.12.2006

34. Постановление Пленума Верховного Суда СССР N 10 от 24 ноября 1978 г. (с изменениями и дополнениями Постановления Пленума N 14

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 542 из 697

от 30 ноября 1990 г.) «О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих»// Бюллетень Верховного Суда СССР, 1979, N 1 или Сборник постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (Российской Федерации) по гражданским делам. М. Фирма "Спартак". 1984, с. 58-63.

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Лившиц Р.З. Заработка плата в СССР. Правовое исследование. М. 1972.
2. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие., ИНФА - М. (Высшее образование), 2008.
3. Пашков А.С. и др. Трудовое право России. Глава 8,9. Учебник. Изд-во.: С - Петербургского Университета. 1994.
4. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина.- М. Изд. Группа ИНФА. М. -НОРМА,2000
5. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2005.
6. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
7. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2004г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Бабынина Л. Какая модель оплаты труда актуальна для России// Человек и труд 2007.№8.
2. Глазырин В.В. Гражданский кодекс и регулирование трудовых отношений// Право и экономика. 1995. N 5-6. с. 100.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 543 из 697

3. Дьяченко В., Коробов В. Задержки выплаты заработка: как с ними бороться?// Российская юстиция.1995. N 2. с. 28.

4. Керимханова. Модернизация системы оплаты труда работников бюджетной сферы. // Человек и труд 2007.№2

5. Кляуззе В. Есть ли альтернатива системе компенсации за работу в особых условиях.// Человек и труд 2007.№10

6. Курманов А.С. Конституционное право на заработную плату// Трудовое право 2007.№4. С.22-25.

7. Регулирование заработной платы в РФ. Основные принципы.// Человек и труд 2006.№2-3.

8. Чеканов Е. Регулирование минимальной заработной платы: международные нормы и национальные особенности.// Человек и труд 2006.№8.

9. Шалыгин Б.И., Городов А.Л. Защита прав и законных интересов граждан в суде по вопросам оплаты труда.// Трудовое право 2007.№2-3. С.25-37.

10. Яковлев Р. О регулировании заработной платы в РФ.// Человек и труд 2007.№11-12.

Задача 1. В коллективный договор мебельного комбината были включены следующие условия:

Выдавать один раз в год всем работникам, имеющим детей-школьников, безвозмездную ссуду в размере 3 тысячи рублей за счет прибыли организации.

Выплачивать заработную плату работникам один раз месяц не позднее 5 числа месяца, следующего за проработанным.

Нарушителям трудовой дисциплины производить выплату заработной платы на 5 дней позже остальных работников.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 544 из 697

Не оплачивать больничных листов «курильщикам».

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

Задача 2. Директор филиала акционерного общества, не пользующийся правом приема и увольнения работников, принял на работу кассира Сосновскую без подписания трудового договора и оформления приказа о приеме на работу. Президент акционерного общества, узнав об этом, возражал против приема на работу Сосновской, так как она является падчерицей бухгалтера филиала, в который она была принята, а также у руководства акционерного общества уже имеется кандидатура работника на эту должность.

На основании того, что прием на работу Сосновской не был надлежащим образом оформлен, директору филиала акционерного общества было предложено немедленно освободить ее от обязанностей кассира без всякой оплаты за работу в течение двух недель.

Вправе ли Сосновская претендовать на получение заработной платы за фактически проработанное время?

Задача 3. Жена рабочего Иванова обратилась к директору завода, где он работает, с просьбой оказать воздействие на ее мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор завода распорядился зарплату Иванова выдавать не ему, а его жене. Узнав об этом, Бурков обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием отменить это распоряжение, так как на заводе работает он, а не его жена. Как разрешить данный спор?

Задача 4. 5 октября Сидоров и Ковальчук обратились на швейную фабрику с просьбой принять их на работу. Приказ о приеме на работу обоих

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 545 из 697

работников с 9 октября был издан 11 октября. Фактически Сидоров приступил к работе по просьбе мастера с 5 октября, а Ковальчук начал работать с 12 октября в связи с домашними обстоятельствами, о которых поставил в известность мастера.

С какого дня должна быть начислена заработка плата каждому из работников?

Задача 5. Приказом руководителя организации выполнение обязанностей главного бухгалтера, в связи с его отсутствием по болезни, было поручено заместителю главного бухгалтера Семеновой. Семенова, выполнившая в связи с этим в течение двух месяцев одновременно как свои обязанности, так и обязанности главного бухгалтера, потребовала от руководителя организации доплаты к заработной плате за совмещение. Руководитель организации, ссылаясь на то, что в обязанности главного бухгалтера входит замещение главного бухгалтера, отказал в доплате. Семенова не согласившись с таким ответом, обратилась в КТС. Как должен быть разрешен данный спор?

Задача 6. Генеральный директор акционерного общества лишил за второй и третий кварталы 2006 года водителя Куприенко дивидендов по акциям акционерного общества, которыми тот владел, за отсутствие (прогул) на рабочем месте в течение всего дня без уважительных причин. Свое решение генеральный директор мотивировал тем, что в устав акционерного общества внесены изменения о лишении дивидендов за прогул.

Правомерны ли действия генерального директора и изменения, внесенные в устав общества?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 546 из 697

Задача 7. Администрацией льнокомбината с учетом мнения профсоюзного органа было разработано Положение об условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год. Согласно этому Положению, работники комбината, проработавшие в нем не менее 3-х лет, при условии прибыльной работы комбината за год и отсутствия у работников взысканий за нарушение трудовой дисциплины, имеют право на годовое вознаграждение в размере 80% месячного заработка. За каждое нарушение трудовой дисциплины, повлекшее за собой дисциплинарное взыскание, работник лишается этого вознаграждения полностью или частично в зависимости от тяжести проступка.

В один из выходных дней рабочий Петрыкин, имеющий 4-х летний стаж работы в комбинате, учинил в ресторане драку. Директор завода лишил его за это половины вознаграждения по итогам работы за год.

Правомерны ли действия директора?

Задача 8. Водитель Мохов выполняет обязанности грузчика и экспедитора. Приказом директора ему была установлена доплата в размере 50% тарифной ставки водителя. Мохов, не согласившись с приказом, обратился в КТС с заявлением, указав, что он работает за троих и, что ему как минимум следует выплачивать две ставки водителя, 50% за выполнение обязанностей грузчика, 50% за выполнение обязанностей экспедитора.

Законны ли требования Мохова? Какое решение примет КТС? Что понимается под совмещением профессии (должностей)? В каких размерах оплачивается совмещение?

Задача 9. В целях выполнения месячного производственного задания начальник цеха предложил в устной форме работникам цеха остаться после рабочего дня на 4 часа. Это поручение ими было выполнено. Профком, узнав

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 547 из 697

о данном факте, обратился к директору организации с требованием оплатить работникам сверхурочную работу. Директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа о производстве сверхурочных работ, отказался их оплачивать.

Следует ли считать указанную работу сверхурочной? Подлежит ли оплате данная работа, если да, то, в каком размере?

Задача 10. Перед началом работы администрация автобазы объявила двум водителям, что в связи с отправкой их автомашин на ремонт и отсутствием свободных машин они сегодня работать не будут и им предоставляется выходной день взамен очередного. Водители автомашин отказались выполнить распоряжение администрации, остались на работе, но никакой работы не выполняли и потребовали оплаты за этот день по среднему заработка. Администрация в оплате отказалась. Водители обратились в КТС.

Какое решение должна принять КТС?

Задача 11. Администрация Дальзавода, ссылаясь на отсутствие денежных средств, в течение шести месяцев несвоевременно выплачивала своим работникам заработную плату, а за последние три отработанных месяца вообще не выплатила заработную плату. Работники обратились в юридическую консультацию с просьбой разъяснить каким образом и где они могут защитить свои нарушенные права.

Дайте ответ работникам.

Задача 12. Из заработной платы технолога Никитина удерживаются алименты на содержание троих детей. Главный бухгалтер отдал распоряжение об удержании из заработной платы Никитина 3 тысяч рублей

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 548 из 697

для погашения не израсходованного аванса, выданного на служебную командировку. Оклад Никитина 11 тысяч рублей.

Правомерно ли это распоряжение?

Задача 13. Селютиной был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней. За последние 12 месяцев работы ей были выплачены следующие суммы: ежемесячная зарплата – 4 тысячи рублей, единовременная премия – 1 тысяча рублей, пособие по временной нетрудоспособности 240 рублей, вознаграждение по итогам работы за год – 500 рублей.

Подсчитайте среднемесячный заработок Селютиной за время отпуска.

Задача 14. Соловьев, пятнадцати лет, был принят на работу в издательство курьером на неполный рабочий день. По истечении двух месяцев его мать обратилась к работодателю с просьбой выдать причитающуюся ее сыну заработную плату лично ей, так как, по ее словам, «он не в состоянии разумно распоряжаться своим заработком».

Какими правами обладает подросток в области заработной платы? Какое решение должен принять работодатель? Имеются ли в данном случае нарушения трудового законодательства?

Задача 15. На заводе «Восток» для слесарей 2-го разряда на расточке колец установлена часовая норма выработки – 30 колец. 1 июня слесарь Головач расточил 280 колец. По условиям оплаты труда, установленным на этом участке, после выполнения дневной нормы выработки расценки увеличиваются на 20%. Часовая тарифная ставка сдельщика 2-го разряда – 54,8 рублей, повременщика – 51,2 руб.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 549 из 697

Какая система оплаты труда установлена Головачеву? Подсчитайте его заработка этот день, если он проработал 1 час сверхурочно.

Задача 16. Зуева заключила с фирмой «Заря» трудовой договор о работе на дому в качестве портнихи. К работе привлекала членов своей семьи. По истечении года работы она обратилась к работодателю с требованием произвести оплату: 1) сверхурочной работы; 2) труда членов своей семьи; 3) расходов на электроэнергию, так как пользовалась электрической швейной машинкой. Работодатель отказал ей в этом и уволил Зуеву в связи с тем, что фирма больше не нуждается в услугах надомных работников. Зуева обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе и удовлетворении вышеизложенных требований.

Подлежат ли удовлетворению требования Зуевой?

Задача 17. Бригада, состоящая из 6 человек (один рабочий 5-го разряда, два – 4-го и три – 3-го разряда) работала в течение шести дней по общему наряду. Дневная тарифная ставка сдельщика 5-го разряда – 50 рублей, 4-го разряда- 40 рублей и 3-го разряда – 30 рублей.

Как распределить заработок между членами бригады, если общая сумма сдельного заработка бригады 2 300 рублей?

Задача 18. Старший мастер цеха Кириенко обратился с жалобой в инспекцию по труду на то, что работодатель обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены – для подготовки организации работы на участке, а нередко ему приходится по распоряжению работодателя оставаться после смены. Имеют место вызовы в ночную смену, в выходные и праздничные дни для устранения производственных неполадок. Работодатель отказывается оплачивать такую переработку, так как Кириенко работник с

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 550 из 697

ненормированным рабочим днем и в качестве компенсации получает дополнительный недельный отпуск.

Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у Киреева переработка?

Задача 19. Сторож Котельников обратился в КТС с требованием взыскать в его пользу стоимость купленных им в магазине овчинного кожуха и валенок, использовавшихся Котельниковым во время зимних дежурств уже два года. На заседании КТС работодатель признал, что он обещал Котельникову в дни зимних дежурств выдать кожух и валенки, но обещание свое не сдержал, так как отсутствовали свободные денежные средства.

Обязан ли работодатель компенсировать Котельникову амортизацию кожуха и валенок, которые использовались работником вместо выданной спецодежды?

Задача 20. Постановлением Губернатора Приморского края минимальная заработка установлена на федеральном уровне была увеличена для жителей Приморского края на 50%.

Оцените правомерность указанного Постановления Губернатора.

ТЕМА 11. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда.
2. Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.
3. Понятие и состав дисциплинарного проступка как основания привлечения к дисциплинарной ответственности.
4. Дисциплинарные взыскания, процедура их наложения и обжалования.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 551 из 697

5. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.

6. Виды мер поощрения, основания и порядок их применения.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197- ФЗ (в ред. с изменениями внесенными федеральными законами т 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 30.12.2006 N 271-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001, в ред. от 20.04.2007 № 57 ФЗ от 21.07.2007 № 194-ФЗ.

2. Закон РФ "О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27.07.2004 N 79-ФЗ (в ред. 02.02.2006 N 19-ФЗ, от 02.03.2007 N 24-ФЗ, от 12.04.2007 N 48-ФЗ, от 01.12.2007 N 309-ФЗ, от 29.03.2008 N 30-ФЗ) // Российская газета N 162, 31.07.2004; 02.04.2008

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63) "Российская газета", N 297, 31.12.2006.

4. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П// "Российская газета", N 57, 23.03.2005

5. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О// "Вестник Конституционного Суда РФ", N 6, 2006

6. Закон РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 «Об образовании». В ред. от 16.11.97 N 144-ФЗ, от 24.04.2008 N 50-ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации 1996. № 3. ст. 150, «Собрание законодательства РФ"28.04.2008.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 552 из 697

7. Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения о дисциплине работников ж/д транспорта РФ» от 25 августа 1992 г. (в редакции от ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) // Собрание актов Президента и Правительства РФ 1992. № 9. ст. 608; Собрание законодательства РФ 1996. № 18. Ст. 2152; Собрание законодательства РФ 1999. № 7. Ст. 916.

8. Дисциплинарный устав военизированных горноспасательных подразделений в транспортном строительстве. Постановление Правительства РФ от 30 июля 1994 г. № 879 // Собрание законодательства РФ 1994, № 17, ст. 1979.

9. Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержден постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. № 744// Собрание законодательства РФ 1998, № 29, ст. 3557.

10. Устав о дисциплине работников морского транспорта. Утв. Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395. //Бюллетень Минтруда РФ. 2000. № 7.

11. Указ Президента РФ «Об утверждении Дисциплинарного Устава таможенной службы РФ» от 16 ноября 1998 г. № 1398 //Российская газета. 25 ноября 1998 г.

Основная литература

1. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003

2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г; Т.2. М., 2001

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 553 из 697

3. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001
4. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Изд-во РОУ. 1995.
5. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина, М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000
6. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
7. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций – М., ПРОСПЕКТ, 2002
8. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие, М. Юрист. 2000.
9. Трудовое право России: Учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002.
10. Толкунова В.Н. Трудовое право: конспект лекций. – М., изд. «Белые львы», 1997.
11. Трудовое право: Учебное пособие/ отв.ред. В.С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2002
12. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002
13. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М. 1998
14. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
15. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2000 г.

Дополнительная литература

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 554 из 697

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К.Н.Гусова) - ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект", 2003 г.
2. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) - Спарк, 2002 г.
3. Комментарий к Кодексу торгового мореплавания Российской Федерации (Под ред. Г.Г.Иванова) - М.: Спарк, 2000 г.
4. Порядок прекращения трудового договора (С.В. Шарова, "Российский налоговый курьер", N 16, август 2002 г.)
5. Основания увольнения работников по инициативе администрации (А. Музыченко, ФПА АКДИ "Экономика и жизнь", выпуск 11, ноябрь 2002 г.)
6. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для работников предприятий, учреждений, организаций в Российской Федерации независимо от форм собственности и комментарий к ним (А.А.Силин)
7. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: учебно-практическое пособие. – М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2004-05-23

Задача 1. Работник Иванов отказался принимать участие в уборке территории, прилегающей к зданию организации, тем самым не выполнив письменный приказ директора. Он мотивировал свой отказ отсутствием такой обязанности по трудовому договору. Директор организации издал приказ о наложении на Иванова дисциплинарного взыскания в виде выговора, так как в коллективный договор включена обязанность работников организации выполнять по приказу директора работы по уборке территории, прилегающей к зданию, что связано с требованиями СЭС. Иванов обратился в суд с требованием снятия наложенного на него взыскания и компенсации морального вреда.

Правомерны ли действия директора?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 555 из 697

Задача 2. В результате аудиторской проверки выяснилось, что ОАО «Звезда» действует без лицензии. В связи с этим состоялось внеочередное Собрание акционеров с повесткой дня: «Уволить директора Еременко за однократное грубое нарушение обязанностей». Решение было принято. Еременко обратился в суд, указывая, что у него был бессрочный трудовой договор, и собрание акционеров не имело права его увольнять.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 3. Бутов, работавший у предпринимателя Чижова, был уволен 4 января 2003 г. в связи с истечением срока трудового договора, а также опозданием на работу. Бутов обратился в суд с письменной просьбой о восстановлении на работе, мотивируя тем, что трудовой договор был заключен сроком с 01 января 2002 г. по 31 декабря 2002 г., кроме того, его не предупредили об увольнении и он был уверен в том, что его трудовой договор стал бессрочным.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. Сидоров приказом директора организации за добросовестное выполнение своих обязанностей был награжден предоставлением дополнительных семи дней отпуска. Председатель выборного профсоюзного органа Кузнецова обратилась в суд с требованием признать приказ директора недействительным в связи с тем, что в организации отсутствует коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, а уставы и положения о дисциплине не распространяются, следовательно, директор организации не имел права издавать приказ о награждении Сидорова. Кроме того, награждение Сидорова является дискrimинацией по отношению к

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 556 из 697

другому работнику – Смольникову, которого за добросовестное выполнение обязанностей наградили всего лишь премией.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 5. За опоздание на работу Маслову был вынесен строгий выговор. Через неделю Маслов вновь опоздал на работу и был уволен за неоднократное нарушение своих обязанностей. Не согласившись с увольнением, Маслов подал в суд исковое заявление с требованием восстановления на работе, так как он не дал объяснений по поводу второго опоздания. Организация предоставила в суд объяснения, в которых указала, что Маслов отказался от дачи объяснений по факту опоздания, о чем был составлен акт.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. Мишин, выполняя строительные работы в офисе ООО «Энергон», был оштрафован за опоздание на работу директором на 500 рублей. Требуя выплаты штрафа, руководство ООО «Энергон» ссылалось на то, что такой размер штрафа установлен в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных с учетом мнения профсоюзного органа работников. Мишин обратился с заявлением к директору ООО с просьбой заменить штраф на выговор ввиду его небольшой зарплаты. Однако работодатель проигнорировал просьбу Мишина.

Оцените правомерность действий работодателя?

Задача 7. Кузнецов по договору подряда выполнял работы по покраске помещений ООО «Энергон». 27 ноября 2002 г. он появился на работе в нетрезвом состоянии. После получения письменных объяснений Кузнецова, директор ООО «Энергон» издал приказ о его увольнении за этот проступок.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 557 из 697

Кузнецов обратился в суд с требованием к ООО «Энергон» о выплате заработной платы за время вынужденного прогула, так как при увольнении ему не выдали трудовую книжку.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 8. 12 октября Бухгалтер Карпова сдала квартальный отчет организации, в котором допустила арифметические ошибки. Директор, узнав об этом 21 октября, получил у нее объяснения, а затем сразу уволил за однократное грубое нарушение обязанностей.

Правомерны ли действия директора?

Задача 9. Никитин и Максимов решили отпраздновать получение премии и во время обеденного перерыва с 14-00 до 15-00 зашли в кафе, где распили две бутылки пива. После этого Максимов вернулся на работу, так как рабочий день заканчивался в 17-00, а Никитин пошел домой, попросив передать, что плохо себя чувствует. Директор, обнаружив появление Максимова на рабочем месте в нетрезвом состоянии и отсутствие Никитина, после получения с них объяснений издал приказ об их увольнении по п. 6 «б» ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия директора?

Задача 10. По настоянию представительного органа работников, в организации был принят коллективный договор, закрепляющий отказ работодателя от права увольнения работников по своей инициативе на срок действия коллективного договора.

Имеет ли силу подобные положения коллективного договора?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 558 из 697

Задача 11. Машиниста локомотива Лосева за проезд на запрещающий сигнал светофора, что создало аварийную ситуацию, лишили права управления локомотивом и перевели в грузчики.

Правомерно ли наложенное на Лосева взыскание?

Задача 12. Директор в начале рабочего дня обнаружил запах перегара от Чернова, потребовал от него дачи объяснений. Чернов дал объяснения, указывая, что он трезв. Директор уволил Чернова за появление на работе в нетрезвом виде.

Правомерно ли наложенное на Чернова взыскание? Как устанавливается факт пребывания работника в нетрезвом состоянии?

Задача 13. В связи с проведением организацией маркетинговой акции в воскресенье на центральной площади города, директор отдал приказ всем сотрудникам явиться на это мероприятие и участвовать в нем, нарядившись в карнавальные костюмы. Работник Чирков не пришел. Получив с него объяснения, в которых тот указывал, что был в этот день занят на даче, директор объявил ему выговор и лишил квартальной премии.

Правомерны ли действия директора?

Задача 14. Работник Шевчук опаздывая на работу, позвонила, сообщив, что заболела и едет к врачу. На работе появилась после обеда, сообщив, что почувствовала себя лучше, пьет таблетки, и, несмотря на болезнь, предпочитает работать. Никаких оправдательных документов она не предоставила.

Можно ли привлечь Шевчук к дисциплинарной ответственности в такой ситуации?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 559 из 697

Задача 15. Работник Цыганов посчитал, что в соответствии с коллективным договором, работодатель должен был выплатить ему премию по итогам прошлого года в размере 10000 рублей. Обратившись к директору с вопросом об этой премии, он получил ответ, что эта премия, хотя и должна была выдаваться согласно коллективному договору, выдаваться не будет, так как организация тратит много денег на реконструкцию цеха.

Может ли Цыганов получить эту премию в судебном порядке?

Задача 16.

Председатель выборного профсоюзного органа обратился к директору организации Колосову с требованием отменить приказ последнего о предоставлении Щитову в виде поощрения дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 дней, так как этот приказ был отдан без согласования с выборным профсоюзным органом.

Колосов отменил свой приказ и потребовал от Щитова после его возвращения из этого дополнительного отпуска вернуть соответствующую часть отпускных. Щитов отказался.

Правомерны ли действия Щитова?

ТЕМА 12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие имущественной ответственности в трудовом праве (как института трудового права, как условия договора о труде).
2. Отличие имущественной ответственности в трудовом праве от имущественной ответственности в гражданском праве, от дисциплинарной ответственности.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 560 из 697

3. Состав правонарушения, которым причинен ущерб, в трудовом правоотношении.
4. Виды имущественной ответственности работника. Основание и условия привлечения работника к имущественной ответственности.
5. Виды имущественной ответственности работодателя. Основание и условия привлечения работодателя к имущественной ответственности.
6. Условия освобождения от имущественной ответственности или уменьшения размера возмещаемого ущерба для работника и работодателя.
7. Определение размера возмещения и порядок возмещения работником ущерба, причиненного работодателю.
8. Определение размера ущерба и порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного работнику. Применение трудового и гражданского законодательства при возмещении работодателем ущерба, причиненного работнику.
9. Регрессные иски.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. с изменениями внесенными федеральными законами от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 30.12.2006 N 271-ФЗ, от 20.04.2007 № 57-ФЗ, от 21.07.2007 № 194-ФЗ, от 28.02.2008 // «Российская газета», N 256, 31.12.2001).
2. Федеральный Закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 02.02.2006 **N 19-ФЗ**, от 02.03.2007 **N 24-ФЗ**, от 12.04.2007 **N 48-ФЗ**, от 01.12.2007 **N 309-ФЗ**, от 29.03.2008 **N 30-ФЗ**) «О государственной

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 561 из 697

гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета N 162, 31.07.2004.

3. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 № 125-ФЗ ((в ред. Федеральных законов от 17.07.1999 N 181-ФЗ, от 25.10.2001 N 141-ФЗ, от 30.12.2001 N 196-ФЗ, Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Федеральных законов от 26.11.2002 N 152-ФЗ, от 22.04.2003 N 47-ФЗ, от 07.07.2003 N 118-ФЗ, от 23.10.2003 N 132-ФЗ, от 23.12.2003 N 185-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 01.12.2004 N 152-ФЗ, от 29.12.2006 N 259-ФЗ, от 21.07.2007 N 192-ФЗ, с изм., внесенными Федеральными законами от 02.01.2000 N 10-ФЗ, от 11.02.2002 N 17-ФЗ, от 08.02.2003 N 25-ФЗ, от 08.12.2003 N 166-ФЗ, от 29.12.2004 N 202-ФЗ, от 22.12.2005 N 180-ФЗ, от 19.12.2006 N 234-ФЗ, от 21.07.2007 N 183-ФЗ) // Собрание законодательства РФ 1998. № 31. ст. 3803; Собрание законодательства РФ 1999. 3 29. ст. 3702.

4. Федеральный закон «О связи» от 7 июля 2003 г. N 126-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 02.11.2004 N 127-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 02.02.2006 N 19-ФЗ, от 03.03.2006 N 32-ФЗ, от 26.07.2006 N 132-ФЗ, от 27.07.2006 N 153-ФЗ, от 29.12.2006 N 245-ФЗ, от 09.02.2007 N 14-ФЗ (ред. 24.07.2007), от 29.04.2008 N 58-ФЗ, с изм., внесенными Федеральным законом от 23.12.2003 N 186-ФЗ) // «Российская газета», N 135, 10.07.2003.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63) // «Российская газета», N 297, 31.12.2006.

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 562 из 697

ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»// «Российская газета», N 268, 29.11.2006.

7. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П// «Российская газета», N 57, 23.03.2005.

8. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О// «Вестник Конституционного Суда РФ», N 6, 2006.

9. Постановление Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // «Российская газета», N 268, 29.11.2006.

10.Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171) // «Российская газета», N 25, 08.02.2003.

11. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // «Собрание законодательства РФ», 25.11.2002, N 47, ст. 4678.

12.Постановление Правительства РФ от 17.07.2000 N 529 «Об утверждении Положения об осуществлении обеспечения по социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний лиц, имеющих право на его получения и выехавших на

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 563 из 697

постоянное место жительства за пределы РФ» // «Собрание законодательства РФ», 24.07.2000, N 30, ст. 3149, «Российская газета», N 144, 27.07.2000.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20.12.94 г. (в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 25.10.96 N 10, от 15.01.98 N 1, от 06.02.2007 N 6) // Бюллетень Верховного Суда РФ 1997. N 1. Бюллетень Верховного Суда РФ 1998. N 3.

14. Постановление N 7 Пленума Верховного Суда РСФСР «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами РСФСР законодательства о труде молодежи» от 20.06.73 (с изм. и доп.)// Сборник Постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (РФ) по гражданским делам. М. 1994. с. 214.

Основная литература

1. Желтов О.Б., Сошникова Т.А. Полный курс трудового права. – М., 2005.Издательство: [Ось-89](#), - 2007.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Учебник. - М., 2005.
3. [Киселев И.Я.](#), Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М., 2008
4. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова.- Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г.
5. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: изд-во «НОРМА», 2003.
6. Никонов Д.А., Стремоухов А. В. Трудовое право. Учебник. - М. 2008.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 564 из 697

7. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие. - Инфра-М (Высшее образование), 2008.

8. [Пешкова](#) О.А. Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений. Теория и практика. – М. Российский ежегодник трудового права (2005, №1) / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: СПбГУ, 2006.

10. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина. - М.: Изд. Группа ИНФА.М- НОРМА, 2000.

11. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. - М. Высшая школа, 1999.

12. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2003.

13. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. -М. Юрист. 2005.

14. Трудовое право России. Учебник для вузов под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. - М. 1998.

15. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова. - С-Петербург, 1994.

16. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие / под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002.

Дополнительная литература

1. Аппаков А.А. Некоторые проблемы материальной ответственности в трудовом праве в переходный период // XXI век. Юридическая наука - практике (проблема теории, законотворчества и правоприменения): Материалы конф. Юрид. ин-та ДВГУ, посвященные 100-летию ДВГУ. - Владивосток, - 1999.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 565 из 697

2. Ашин А.А. Материальная ответственность осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы, за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей // Проблемы юридической ответственности. Сборник научных трудов. - М., - 2006.

3. Боер А. А. Институт возмещения морального вреда в русском дореволюционном праве // Юрист. - № 2. – 2004.

4. Гаврилина А.К. Материальная ответственность сторон трудового договора // Трудовое право. № 4-5 – 2004.

5. Грось Л. Процессуальные особенности применения судами норм трудового права о материальной ответственности работников // Хозяйство и право. Приложение к ежемесячному юридическому журналу. - № 1. - 2008.

6. Кирсанов П. В. Компенсация морального вреда: многоаспектность проблемы // Юрист. - № 12. - 2003.

7. Козлова Т. А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. - № 7. - 2003.

8. Кудашкин А. Материальная ответственность военнослужащих // Российская юстиция. - № 6 – 2003.

9. Макашова А. Ж. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Трудовое право. - № 7. -2003.

10. Орлов А.И. Материальная ответственность руководителя коммерческой организации по Трудовому кодексу // Трудовое право. - № 6. - 2004.

11. Позднякова Е. А. Материальная ответственность работников за нарушение экологических норм // Журнал российского права. - № 2. - 2002.

12. Полетаев Ю. Н. Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности // Трудовое право. - № 6. - 2003.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 566 из 697

13. Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, по новому Трудовому кодексу РФ // [Трудовое право.](#) - № 3, № 4. – 2002.

14. Стаценко А.Г. Юридическая ответственность за нарушение законодательства о труде: Учеб.-метод. пособие. Владивосток: Изд-во ДВГУ, - 1996.

15. Хныкин Г.В. Трудовые споры и заработной плате и материальной ответственности // [Законы России: опыт, анализ, практика. Ежемесячный правовой журнал.](#) - № 4. - 2007.

16. Шалыгин Б.И. Гражданско-правовая и материальная ответственность за нарушения законодательства о трудовых правах граждан // [Трудовое право.](#) - № 7 – 2004.

17. Шеломов Б. Материальная ответственность того трудового договора // [Хозяйство и право.](#) - № 10. - 2002

18. Эрдлевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // [Трудовое право.](#) - № 1. - 2003.

19. Эрдлевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // [Трудовое право.](#) - № 1. - 2003.

20. Эрдлевский А.М. Моральный вред и компенсация за страдания. М.: БЕК, 1997.

Задача 1. Водитель Иванов, работник ООО «Дальние перевозки», использовал вверенный ему грузовик в нерабочее время для перевозки личных вещей. Во время этой перевозки он совершил столкновение с а/м «Лэнд Крузер». Стоимость ремонта а/м «Лэнд Крузер» составляет 3000 у.е., а ремонта грузовика – 2000 у.е. Собственник «Лэнд Крузера» Сидоров обратился к Иванову с просьбой о возмещении ущерба. Иванов заявил, что выплатит за ремонт «Лэнд Крузера» только 300 у.е., т. е. произведет выплату

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 567 из 697

в пределах своего среднего месячного заработка. Сидоров решил обратиться в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 2. Хотя Иванова и уволили с ООО «Дальние перевозки», за трудовой книжкой он не пришел. Начальник отдела кадров ООО «Дальние перевозки» целый месяц пытался дозвониться до Иванова и напомнить ему о необходимости забрать трудовую книжку. А еще через месяц ООО «Дальние перевозки» получило копию искового заявления Иванова с требованием о выплате заработной платы за время вынужденного прогула.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 3. Директор ООО «Дальние перевозки» подал в суд исковое заявление с требованием о взыскании с Иванова компенсации морального вреда, причиненного ООО «Дальние перевозки» совершением Ивановым ДТП.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. Иванов подал в суд исковое заявление с требованием к ООО «Дальние перевозки» о выплате компенсации морального вреда, причиненного ему задержкой выдачи трудовой книжки.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 5. Иванов устроился кладовщиком на склад ООО «Фортуна», заключив письменный договор о полной материальной ответственности. Через месяц выявились недостача товара на складе, который ООО «Фортуна» собиралась продать за 50000 рублей. Товар был куплен за 30000 рублей, привезен за 3000 рублей, хранение обошлось в 500 рублей, расходы на

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 568 из 697

переговоры с покупателем составили 1000 рублей. Кроме того, ООО «Фортуна» должно выплатить покупателю неустойку в размере 10% от стоимости товара. Иванов свою вину не признал, утверждая, что стены деревянного склада были ненадежны. ООО «Фортуна» обратилось в суд с иском к Иванову о полном возмещении ущерба.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. Иванов устроился работать в ООО «Анаконда» юристом. Ему было поручено составить договор подряда. Этот договор заключили, но подрядчик нарушил свои обязанности, а так как Иванов не включил в договор условия по возмещению убытков, то убытки были возмещены ООО «Анаконда» не в полном размере. ООО «Анаконда» предъявило иск к Иванову на 200000 рублей. Иванов в суде обосновывал свою позицию тем, что его действия подпадали под категорию «нормальный хозяйственный риск».

Какое решение должен вынести суд?

Задача 7. Директор ООО «Анаконда» поручил юристу Иванову подготовить договоры о полной материальной ответственности с работниками. Иванов предложил заключить такие договоры с директором, зам. директора, с бухгалтером, с кладовщиком, с продавцами, с уборщицей, с офис-менеджером, с секретарем, а также с юристом.

Дайте оценку предложению Иванова.

Задача 8. Токарю 3-го разряда Журавлеву, в связи с болезнью токаря 4-го разряда, поручили выполнять более сложные операции, относящиеся по сложности к 4-му разряду. Журавлев допустил ошибку, и деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 10000 руб. Директор

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 569 из 697

издал приказ о взыскании из зарплаты Журавлева 10000 руб. (размер зарплаты последнего – 5000 руб.) и лишении Журавлева зарплаты за два месяца.

Правомерны ли действия директора?

Задача 9. Кладовщик Шилов по поддельной накладной и счету-фактуре выдал товар на 500 тыс. руб. С ним был заключен договор о полной материальной ответственности. Давая объяснения по поводу случившегося он указал, что действовал по инструкции, будучи уверенным, что ему предъявлены надлежащие документы. Работодатель предъявил в суд иск о взыскании с Шилова 500 тыс. руб.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 10. По результатам проверки отдела торговли хозяйственными товарами выяснилась недостача в размере 13 тыс. руб., возникшая за последние две недели. С продавцами этого отдела был заключен договор о коллективной материальной ответственности. Старший продавец этого отдела Шишкина, находившаяся три недели на больничном, заявила, что не будет участвовать в возмещении недостачи, произошедшей в период ее отсутствия.

Правомерны ли действия Шишкиной?

Задача 11. Работник Ткачев оставил свою машину на стоянке у завода, где он работал. Проезжавший заводской самосвал задел его машину. Ущерб Ткачева от аварии, согласно экспертному заключению, составил 18 тыс. руб. Ткачев в порядке ст. 235 ТК обратился к работодателю с требованием компенсации ущерба, но ответа не получил.

Правомерны ли действия Ткачева, работодателя?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 570 из 697

Задача 12. В ООО «Ремдеталь» зарплата выплачивалась раз в месяц. Работник Жаров, проработав на предприятии год с 1 марта 2002 по 1 марта 2003 г., чья зарплата была установлена в размере 5000 руб., обратился в суд с требованием о взыскании с ООО «Ремдеталь» денежной компенсации.

Денежную компенсацию он рассчитывал следующим образом. Так как, по его мнению, зарплату ему должны были платить не реже, чем каждые полмесяца, то, следовательно, выплачивая ему зарплату раз в месяц, работодатель незаконно удерживал его зарплату в течение 15 дней ежемесячно, или 180 дней в году. Так как работодатель выплачивал ему зарплату с задержкой, а ставка рефинансирования установлена в размере 23% годовых, то работодатель должен выплатить Жарову 2500 руб. $(1/2 \text{ месячной оплаты}) * 0,23 (23\%) * 180 (\text{дней задержки}) / 365 (\text{дней в году}) = 287 \text{ руб. } 50 \text{ коп.}$

Правомерны ли требования Жарова?

Тема 13. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И ОХРАНЕ ТРУДА ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие охраны труда (в узком, широком смысле, легальное, как института трудового права, как условия трудового договора). Принципы охраны труда.
2. Государственное управление в сфере охраны труда (система органов и их компетенция).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 571 из 697

3. Понятие надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Система органов надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, их компетенция.

4. Безопасность труда, факторы ее определяющие. Общие требования безопасности к производственным процессам и оборудованию.

5. Организация охраны труда на предприятии. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.

6. Правовое положение профсоюзов в области охраны труда.

7. Экспертиза условий труда, сертификация безопасности предприятий, аттестация постоянных рабочих мест работодателем.

8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

9. Особенности регулирования охраны труда отдельных категорий работников.

10. Ответственность сторон трудового договора за нарушение требований охраны труда (понятие, виды, основания привлечения).

Нормативные акты:

1. Конституция РФ. – М.: Юрид. лит., 1993.
2. Трудовой кодекс РФ. С изменениями и дополнениями от 30.06.2006 г. №90-ФЗ
3. Уголовный кодекс РФ. Официальный текст. – М.: ИНФРА*М-НОРМА, 1997.
4. Закон «О прокуратуре Российской Федерации» (в редакции от 23 декабря 1998 года) / Российская газета, 1995, 25 ноября; Российская газета, 1999, 17 февраля.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 572 из 697

5. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. // Ведомости Федерального Собрания РФ, 1996, № 3, ст. 35.

6. Закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 №181-ФЗ // Российская газета, 1999, 24 июля.

7. Закон РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. // Российская газета, 1998, 12 августа.

8. Указ Президента РФ от 19 февраля 1999 г. №212 «Вопросы Государственной технической комиссии при Президенте Российской Федерации» (в ред. от 5.10.2002 г., №1129).

9. Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. №314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // СЗ РФ, 2004, №11, ст. 945; №21, ст. 2023.

10. Указ Президента РФ от 24 сентября 2007 г. №1274 «Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти» // Российская газета, 2007, 26 сентября.

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 года №5 (ред. от 25.05.2006) «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2005. №6.

12. Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. №1035 «О Государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда» // СЗ РФ, 1999, №38.Ст.4546; Российская газета, 1999, 12 октября.

13. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 г. №399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 573 из 697

14. Положение о Межведомственной комиссии по охране труда.
Утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 марта 1994 г. // Российская газета. 1994, 2 апреля; Бюллетень Министерства труда РФ. 1994. № 5.

15. Положение о Федеральной инспекции труда». Утверждено Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. №78 (в ред. постановления Правительства РФ от 8 января 2003 г. №5) //Российская газета, 2003, 18 января.

16. Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ. Утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №321 /Российская газета, 2004, 8 июля.

17. Положение о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №322 /Российская газета, 2004, 8 июля.

18. Положение о Федеральной службе по труду и занятости. Утверждено постановлением Правительства РФ /от 30 июня 2004 г. №324 / Российская газета, 2004, 8 июля.

19. Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор). Утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. №401 / Российская газета, 2004, 11 августа.

20. Положение о межведомственной комиссии по охране труда в Приморском крае. Утверждено постановлением Главы администрации (губернатора) Приморского края от 7 июня 1994 года № 272 // Сборник документов по охране и условиям труда (ч. 2). – Владивосток. 1995.

21. Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Утверждено постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. №73.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 574 из 697

22. Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний. Утверждено постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. №967.

23. «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций». Утвержден постановлением Минтруда России от 13 января 2003 г. №1/29 //Российская газета, 2003, 22 февраля.

24. «Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Утверждены Постановлением Минтруда России от 29 октября 1999 г. №39.

25. «Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда». Утверждены постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. №13 //Российская газета, 2003, 13 мая.

26. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания». Утвержден постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. №14 (в редакции от 11 сентября 2003 г. №64) //Российская газета, 2003, 29 мая; 2003, 7 октября.

Основная литература:

69. Курс российского трудового права. В 3-х томах. Т.1: Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб: Изд. С.- Петербургского ун-та, 1996.

70. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие. – М.: Изд-во РОУ.1995.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 575 из 697

71. Трудовое право России. Учебник. / Под ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловского. – М.: «ИНФРА-М-НОРМА», 1998.
72. Трудовое право. Учебник. / Под ред. К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой. – М.: «Юристъ», 1999.
73. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. – М.: Высшая школа, 1999.
74. Российское трудовое право. Учебник. / Под ред. А.Д. Зайкина. – М.: «ИНФРА-М-НОРМА», 2000.
75. Трудовое право. Учебник. / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: «Проспект», 2001.
76. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. – М., 2001.
77. Трудовое право России. Учебник /Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: «Юристъ»,2002.
78. Трудовое право. Учебное пособие /отв. Редактор В.С. Бердычевский. – Ростов Н/Д: Феникс,2002.
79. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. Учебник для вузов. – М.: Изд-во «НОРМА»,2003.
80. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: Проспект, 2003.
81. Российское уголовное право. Курс лекций в 8-и томах. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 1999.
82. Криминология. Учебник. / Под ред. В.Н. Кудрявцева и В.Е. Эминова. – М.: «Юристъ», 1995.
83. Криминология. Учебник. / Под ред. А.И. Долговой. – М., 1997.
84. Уголовное право Российской Федерации. Учебник. Общая часть. / Под ред. Б.В. Здравомыслова.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 576 из 697

Дополнительная литература:

1. Аппаков А.А. Некоторые проблемы материальной ответственности в трудовом праве в переходный период. // В сб.: «XXI век. Юридическая наука – практике (Проблемы теории, законодательства и правоприменения)». Материалы научной конференции Юридического института ДВГУ, посвященной 100-летию ДВГУ. – Владивосток, 1999.
2. Артамонова В.Г., Шаталов И.Н. Профессиональные болезни. – М., 1997.
3. Братчикова Н. Комментарий к закону об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний //Право и экономика, 2001, №8.
4. Бушуева Т.А. Объект преступления. / В кн.: Российское уголовное право. Курс лекций. Т. 1. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1999.
5. Варов В. Защищать человека труда. //Человек и труд, 1995, №7.
6. Ворошилин Е.В., Кригер Г.А. Субъективная сторона преступления: Учебное пособие. – М.: Изд-во МГУ, 1987.
7. Глазырин В.В., Никитинский В.И. Закон и дисциплина труда. – М., 1990.
8. Гринберг М.С. Субъект преступления и субъективный критерий неосторожности (вопросы социальной вменяемости) // Правоведение, 1986, № 3.
9. Гринберг М.С. Технические преступления. – Новосибирск, 1992.
- 10.Гусев С.И. Координация деятельности правоохранительных органов в борьбе с преступностью. // Советское государство и право, 1979, № 6.
- 11.Денисов Э.В. Профессиональный риск и профзаболевания //Охрана труда и социальное страхование, 1999, №6.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 577 из 697

12.Ершов В.В. Коллизии трудовых норм // Советская юстиция, 1993, № 19.

13.Захаров М.Л., Коршунов Ю.А., Цедербаум Ю.Я. Комментарий. Возмещение работодателями вреда, причиненного здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей. – М.: Юрид. лит., 1994.

14.Иванов Г.Н. Дисциплина труда и ответственность по трудовому праву. – Воронеж, 1985.

15.Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта. // Государство и право, 1995, № 3.

16.Кауров В.Г. Проблемы защиты интересов работника по трудовому праву России. // Правоведение, 1998, № 2.

17.Квашиц В.Е. Основы виктимологии. Проблемы защиты прав потерпевших от преступлений. – М.: Издательский дом NOTA ВЕНЕ, 1999.

18.Корчагин А.Г. Неосторожные преступления в области использования техники. Уголовно-правовые и криминологические аспекты. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1993.

19.Кудрявцев В.Н. Объективная сторона преступления. М., 1960.

20.Кудрявцев В.Н. Причины правонарушений. – М.: «Наука», 1976.

21.Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права. // Правоведение, 1997, № 2.

22.Курилов В.И., Романова Л.И. Проблемы деликтологии в советском трудовом праве. / В сб.: Правовые средства формирования коммунистического отношения к труду. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1985.

23.Курилов В.И. Некоторые современные проблемы российского трудового права и исходные положения их решения. Актуальные проблемы государства и права на рубеже веков. Материалы конференции, посвященной 40-летию Юридического факультета ДВГУ. – Владивосток, 1998.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 578 из 697

24.Курилов В.И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда. // Правоведение, 1998, № 2.

25.Кухаренко А.Ю. Правовые аспекты государственного управления в области охраны труда на современном этапе. Автореф. дисс. канд. юрид. наук, 2001.

26.Лазарев В. Новый трудовой кодекс: об охране труда, но не только //Человек и труд, 2001, №11.

27.Лазарев В. Компенсации за работу на производстве с вредными и тяжелыми условиями труда. //Человек и труд, 2002, №5.

28.Лановенко И.П., Чангули Г.И. Уголовно-правовая охрана трудовых прав граждан. – Киев: Наукова Думка, 1989.

29.Маркелов Т.Л. Проблемы координации в борьбе с правонарушениями. // Вопросы борьбы с преступностью. – М., 1997. Вып. 26.

30.Михеев Р.И. Субъективная сторона преступления. / В кн.: Российское уголовное право. Курс лекций. Т. 1. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1999.

31.Номоконов В.А. Преступное поведение: детерминизм и ответственность. Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1989.

32.Номоконов В.А. Объективная сторона преступления. / В кн.: Российское уголовное право. Курс лекций. Т. 1. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1999.

33.Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений. // Российская юстиция. 1996, № 12.

34.Пустозерова В.М., Соловьев А.А. Материальная ответственность (Практическое пособие). – М.: «Приор», 1996.

35.Роик В. Безопасность труда: социально-экономические аспекты. //Человек и труд. 1996, №5.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 579 из 697

36.Севастьянов Г. Дисциплина труда и материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию. –М.: Профиздат, 1991.

37.Соболев С.А. Трудовое законодательство о поощрениях и дисциплинарных взысканиях в России и на Украине (Сравнительный анализ) // Государство и право, 1993, № 8.

38.Стаценко А.Г. Преступные посягательства в сфере труда: Криминологические и уголовно-правовые проблемы. Владивосток, 2001.

39.Стаценко А.Г. Проблемы причинности правонарушений в сфере трудовых отношений. // В сб.: «XXI век. Юридическая наука – практике (Проблемы теории, законодательства и правоприменения)». Материалы научной конференции Юридического института ДВГУ, посвященной 100-летию ДВГУ. – Владивосток, 1999.

40.Стаценко А.Г. Проблемы ответственности за нарушение законодательства о труде и охране труда. // В сб.: «XXI век. Юридическая наука – практике (Проблемы теории, законодательства и правоприменения)». Материалы научной конференции Юридического института ДВГУ, посвященной 100-летию ДВГУ. – Владивосток, 1999.

41.Теплов А.Ф. Профилактика травматизма. – М.: Профиздат, 1991.

42.Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.

43.Шариков Л. Государственное управление охраной труда: ближайшие задачи. //Человек и труд. 1994, №5.

44.Ярхо А.В. Законодательство об охране труда. – М.: Знание, 1998.

Задача 1. По опубликованному в местной газете объявлению гражданка Иванова (мать двоих малолетних детей) обратилась в коммерческую организацию (ресторан) с заявлением о трудоустройстве.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 580 из 697

Узнав о ее возрасте (35 лет) и наличии у нее двух малолетних детей, директор ресторана, имея в виду обремененность Ивановой малолетними детьми, отказал ей в приеме на работу по тем основаниям, что по возрасту, она явно не соответствует работе в качестве официантки ночного ресторана, т.к. в газете было ясно оговорено, что претендентки на эту должность должны быть не старше 30 лет.

Иванова, считая, что она (и как мать двоих детей, и как гражданка России) подверглась дискриминации в сфере труда, написала заявление о восстановлении нарушенных прав, однако не знает, в какой орган – Государственную инспекцию труда, районную (городскую) прокурору, комиссию по трудовым спорам (КТС) организации либо в суд – его следует подать.

На законных ли основаниях отказано Ивановой в заключении трудового договора?

Требования каких нормативно-правовых актов были нарушены руководством (правлением) данной корпоративной организации?

В какой из упомянутых органов она вправе обжаловать такой отказ?

Предложите возможные варианты решения возникшей ситуации.

Задача 2. Адвокат Миронов заключил с несовершеннолетней Николаевой (возраст 17 лет) договор гражданско-правового характера (трудовое соглашение), по которому Николаева обязывалась ежедневно (в первой половине дня), кроме субботы и воскресенья, готовить для семьи Миронова обед, убирать квартиру, ухаживать за цветами в палисаднике. Оплату труда Николаевой определили в размере пятнадцати рублей за каждый час работы.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 581 из 697

Проработав у Миронова один месяц, Николаева на кухне по неопытности и по причине большого веса кастрюли (5 кг.) обожгла себе кисти рук и стопы ног.

На излечении в больнице Николаева находилась ровно месяц. Когда она обратилась к Миронову за оплатой ее труда и времени болезни, то Миронов заявил, что он обязан по договору оплатить ей только время фактической работы, т.е. за 22 рабочих дня (по четыре рабочих часа за каждый день). В оплате за время лечения Миронов отказал, сославшись на то, что ни ТК РФ, ни другие законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяется на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

Николаева решила обратиться за защитой своих требований в государственные органы. Куда, в государственную инспекцию труда (в районную прокуратуру или районный суд), по-вашему мнению, ей предпочтительней было бы обратиться с заявлением и почему?

Дайте правовую оценку действиям Миронова?

Какое решение по существу требований Николаевой должен будет принять выбранный вами государственный орган? И по каким правовым основаниям?

Задача 3. В связи с производственной необходимостью (ст.72.2 ТК РФ) для ликвидации последствий весеннего паводка на территории завода инженер отдела главного механика Борисов (в числе других инженерно-технических работников) был переведен сроком на один день на рытье обводных канав (траншей) вокруг засорившегося (заилившегося) коллектора для сброса сточных вод.

В связи с рыхлым от переувлажнения грунтом, отсутствием элементарных навыков в производстве земляных работ, а также нарушением

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 582 из 697

правил производства таких работ, произошло обрушение одной из стенок вырытой траншееи. Борисов и еще один работник оказались под завалом, образовавшимся в результате перемещения поверхностных пластов земли вниз по стенке траншеи под влиянием силы тяжести.

Наряд-допуск на производство этих работ не составлялся.

Кто, по-вашему мнению, повинен в случившемся?

Какие виды инструктажей вы знаете и в каких случаях они проводятся?

Какой вид инструктажа должен был быть проведен с Борисовым в этот день?

Задача 4. Токарь Анисимов, работая на металлообрабатывающем станке-полуавтомате в режиме ручного управления, травмировал себе кисть левой руки. Когда после окончания лечения Анисимов вышел на работу, начальник цеха потребовал от него пройти внеплановый инструктаж по технике безопасности непосредственно на рабочем месте и расписаться об этом в журнале учета инструктажей.

Поскольку со времени предыдущего инструктажа не прошло и месяца и травмировал он себе руку не по незнанию инструкции по эксплуатации станков данного типа, а в результате внутреннего дефекта в обрабатываемой им заготовке, то Анисимов отказался проходить внеплановый инструктаж, считая его излишним.

За невыполнение требований начальника цеха директор завода объявил Анисимову строгий выговор и потребовал от начальника цеха не допускать его до работы без соответствующего инструктажа на рабочем месте. Такое указание директора Анисимов расценил как незаконное отстранение от работы и обратился с заявлением в КТС, а директор за повторный отказ Анисимова пройти инструктаж, уволил его по основанию, предусмотренному п.5 ст.81 ТК РФ.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 583 из 697

Считая, что он уволен незаконно, так как за один и тот же проступок был дважды наказан в дисциплинарном порядке, Анисимов обратился с заявлением теперь уже в суд и просил восстановить его на работе либо изменить формулировку увольнения.

При рассмотрении дела суд установил, что Анисимов все же нарушил трудовую дисциплину, не подчинившись требованию администрации, однако увольнение его произведено без учета тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующего поведения Анисимова, его отношения к труду. По этим основаниям суд удовлетворил просьбу Анисимова и принял решение об изменении формулировки основания его увольнения на увольнение по собственному желанию.

Законны ли требования администрации о прохождении Анисимовым внепланового инструктажа?

Какое решение должна вынести КТС по заявлению Анисимова?

Законно ли решение суда?

Задача 5. Мастер цеха Новиков выдал газоэлектросварщику Яковлеву вместо брезентовых суконные рукавицы.

Считая такую замену нарушением требований по охране труда, а потому достаточным основанием для отказа от производства сварочных работ, Яковлев заявил мастеру, что этих рукавиц ему не хватит и на два дня, поэтому от сварочных работ он отказывается.

На это замечание Яковлева мастер ответил, что на сегодняшний день у него нет оснований отказываться от работы, а завтра он выдаст ему таких же, но новые рукавицы, а послезавтра выдаст брезентовые, т.к. сейчас их на складе нет.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 584 из 697

Яковлев отказался от производства сварочных работ и просил предоставить ему другую работу на все время до устранения опасности для его здоровья в виде реально возможного ожога кистей рук.

В связи с тем, что по объективным причинам предоставить Яковлеву другую работу было невозможно, возникшее время простоя ему не оплатили.

Яковлев обратится с заявлением в КТС.

Дайте оценку правомерности действий и требований должностных лиц организации.

Правомерен ли отказ от работы Яковлева?

Каковы основные требования, предъявляемые к средствам индивидуальной защиты, выдаваемым работникам?

Какое решение должна принять КТС по заявлению Яковлева?

Задача 6. Станочнице фрезерного станка по обработке деревянных деталей (заготовок) оконных рам Волковой, в связи с предстоящим ремонтом ее станка, производственный мастер предложил временно, на 2-3 дня перейти в группу по шлифовке, шпаклевке и покраске с помощью пульверизатора готовых оконных блоков с оплатой труда за эти дни в размере среднего заработка.

Волкова от перевода на эту работу отказалась. Тогда начальник деревообрабатывающего цеха подал на имя директора Домостроительного комбината докладную записку, в которой просил издать приказ о переводе Волковой в порядке ч. 2 ст.72.2 ТК РФ (для предотвращения несчастных случаев) на другую работу, либо отстранить ее от работы как не прошедшую в установленном порядке повторный инструктаж по охране труда.

Директор издал приказ о переводе Волковой сроком на неделю в группу по покраске оконных блоков. Волкова не вышла на работу и подала заявление в суд. Тогда директор изменил свой приказ и отстранил ее от

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 585 из 697

работы, а производственного мастера наказал в дисциплинарном порядке за небрежное ведение журнала инструктажей и несвоевременное их проведение на своем производственном участке.

Дайте правовую оценку предложению производственного мастера.

Правомерно ли становища Волкова отказалась от перевода в группу покраски оконных блоков?

Правомерны ли доводы начальника ДОЦ?

Дайте правовую оценку приказу директора.

Оцените правомерность отстранения Волковой от работы.

Какое решение, по Вашему мнению, должен принять суд?

Задача 7. Крановщица мостового электрокрана механического цеха Сергеева 12 апреля 2002 года подала (через начальника цеха) письменное заявление на имя директора завода с просьбой уволить ее по собственному желанию (ст.80 ТК РФ).

Приняв заявление, начальник цеха Кузнецов заверил Сергееву в том, что, поставив свою визу (т.е. пометку должностного лица структурного подразделения завода) о согласии с ее увольнением, он в этот же день передаст заявление в отдел кадров завода. Однако, из-за возникшей в цехе аварийной ситуации, в означенный день Кузнецов не смог передать заявление Сергеевой в отдел кадров, и сделал это только в понедельник (15 апреля).

Отработав две недели, Сергеева 26 апреля (после полудня) пришла в здание заводоуправления, чтобы получить свою трудовую книжку и окончательный расчет. В отделе кадров Сергеевой сказали, что трудовую книжку ей выдадут в конце рабочей смены, но при условии, что к этому времени она сдаст числящуюся за ней по документам спецодежду. В связи с этим Сергеева прошла в механический цех на свое рабочее место,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 586 из 697

намериваясь разобраться с мастером участка по поводу не сданных ею по причине полного износа перчаток и фартука, однако, вследствие аварии и частичного обрушения чердачного перекрытия цеха, получила травму и была госпитализирована.

Начальник отдела кадров не дождавшись в тот день прихода Сергеевой, подала директору докладную записку и проект приказа об увольнении Сергеевой за прогул без уважительной причины (п.6 «а» ст.81 ТК РФ). Слабо разбираясь в новом трудовом законодательстве, директор завода согласился и подписал приказ.

Выписавшись из больницы и узнав о том, что она 26 апреля 2002 г. уволена по п.6 «а» ст.81 ТК РФ, Сергеева потребовала от директора завода отменить приказ и восстановить ее в прежней должности, а также признать полученную ее травму связанной с работой, выдать ей 1 экземпляр акта о несчастном случае на производстве, составленного по форме Н-1 и оплатить больничный лист. В противном случае она обещала обратиться в государственную инспекцию труда и в суд за восстановлением законности в ее трудовых отношениях с заводом.

Директор отказал в удовлетворении требований Сергеевой.

Дайте правовую оценку действиям директора завода и подчиненных ему должностных лиц, упомянутых в задаче.

Все ли требования Сергеевой правомерны?

Имеет ли она право на возмещение вреда в связи с травмой в цехе?

Разрешение каких требований Сергеевой входит в компетенцию государственной инспекции труда?

Задача 8. В соответствии с медицинским заключением водитель автопогрузчика Киселев нуждался в предоставлении другой работы, не связанной с управлением автотранспортом и не противопоказанной ему по

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 587 из 697

состоянию здоровья. Поскольку, на Лесопильном заводе на момент возникновения проблемы не было вакантных мест (т.е. должностей), то директор, руководствуясь ст.73 ТК РФ, издал приказ об увольнении Киселева по п.8 ст.77 ТК РФ (отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением).

Не согласившись с такой трактовкой оснований расторжения трудового договора, Киселев обратился с заявлением в районный суд и просил восстановить его в прежней должности, т.к. другую работу ему работодатель не предлагал, оплатить ему время вынужденного прогула (от момента издания приказа и до момента фактического восстановления в должности) в соответствии с ч.1 ст.234, устанавливающей обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный ему в результате незаконного увольнения, а также взыскать с работодателя в порядке ст.237 ТК РФ моральный вред (в денежной форме), причиненный ему в результате неправомерными действиями работодателя.

Правомерна ли ссылка работодателя в своем приказе на п.8 ст.77 ТК РФ?

Правомерны ли требования Киселева? Если да, то какие именно?

Предложите возможные варианты решения данной проблемы.

Задача 9. Нормировщик ОТЗ Игнатов за опоздание на работу на 5 минут был наказан в дисциплинарном порядке.

Через неделю Игнатов вновь опоздал на работу на 3 минуты. Свои опоздания Игнатов объяснил плохой работой городского транспорта, однако директор завода издал приказ об увольнении Игнатова по п.5 ст.81 ТК РФ, без согласования этого вопроса с профсоюзным органом.

Игнатов обратился в суд с просьбой о восстановлении на работе. Выступая в суде он пояснил, что полтора года назад, когда он был членом

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 588 из 697

профсоюза и профкома завода, то по его инициативе была создана специальная комиссия по проверке условий труда женщин и несовершеннолетних. Комиссия сделала вывод о том, что надлежащих условий для этой категории работников нет ни в одном из цехов завода. По результатам работы комиссии профком завода принял специальное постановление, в котором просил техническую инспекцию труда профсоюзов края потребовать от руководства треста приостановить работы в деревообрабатывающем и малярном цехах завода, так как условия труда в этих цехах угрожают жизни и здоровью работников, и привлечь директора к дисциплинарной ответственности за систематические нарушения законодательства об охране труда. И теперь директор завода чинит над ним расправу.

На заседание суда директор не явился, не направил в суд он и своего представителя. Суд вынес решение о восстановлении Игнатова в прежней должности.

Не согласившись с решением суда, директор завода обратился к прокурору города с просьбой вмешаться в рассмотрение трудового спора и опротестовать решение суда о восстановлении Игнатова в прежней должности.

Не ожидая результатов вмешательства прокурора, директор направил кассационную жалобу на решение суда в Судебную коллегию по гражданским делам краевого суда.

Дайте правовую оценку приказу директора и требованиям Игнатова.

Законно ли решение суда?

На какой стадии процесса рассмотрения трудового спора в судебных органах вправе вмешаться прокурор?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 589 из 697

Вправе ли директор завода, отказавшись участвовать в рассмотрении спора в городском суде, направить кассационную жалобу в вышестоящий суд?

Какой процессуальный документ должна принять судебная коллегия по заявлению директора? Какого содержания должна быть его резолютивная часть?

Задача 10. Заместитель главного бухгалтера А.О. «Прогресс» Светличная, воспитывающая дочь в возрасте трех с половиной лет, нередко из-за болезни ребенка отсутствовала на работе. По этой причине запустила повседневный бухгалтерский учет на своем участке работы.

В связи с необходимостью составления годового баланса в установленные сроки, главный бухгалтер устно, а руководитель предприятия письменно, т.е. своим приказом (на основании ст.101 ТК РФ), обязали Светличную на период составления балансового отчета (на 7-10 дней) ежедневно в неурочное время дополнительно работать по два часа, а возникшую при таком режиме труда переработку компенсировать отгулами в течении календарного месяца.

По условиям коллективного договора должность зам. главного бухгалтера отнесена к категории работ с ненормированным рабочим днем.

Светличная отказалась выполнить это требование администрации и подала заявление с требованием установить ей на основании ст.93 ТК РФ неполный рабочий день, но получила отказ.

За невыполнение приказа и несвоевременное составление годового отчета (в результате чего к АО кредиторами были применены штрафные санкции) Светличную уволили по п.10 ст.81 ТК РФ.

Светличная обратилась с заявлением в суд. Узнав об этом, директор изменил свой приказ: вместе увольнения объявил Светличной строгий

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 590 из 697

выговор и установил ей в порядке ст.93 ТК РФ режим неполной рабочей недели. Светличная не согласилась и с таким решением администрации.

Дайте юридическую оценку требованиям и действиям администрации.

Правомерны ли отказ от работы в неурочное время и просьбы Светличной?

Каковы особенности режима труда работников с ненормированным рабочим днем, обремененных семейными обязанностями?

Какое решение должен принять суд по заявлению Стетличной?

Вправе ли Светличная обратиться со своим требованием в КТС?

Задача 11. К директору предприятия с требованием об установлении неполного рабочего времени обратились инвалид III группы вахтер Денисов, беременная швея Сергеева (работающая на машине с ручным приводом), которой в соответствии с медицинским заключением требовалась другая работа или снижение норм труда, крановщица Свиридова, имеющая ребенка в возрасте 14 лет, маляр Петрова, имеющая на иждивении больную престарелую мать, и семнадцатилетний Рябов, совмещающий работу с обучением на последнем курсе машиностроительного техникума.

Ссылаясь на специфику производства, директор отказал Денисову, Свиридову, Петровой и Рябову в удовлетворении их требований, а Сергеевой предложил поработать на прежнем месте еще 2-3 недели пока ей подберут подходящую работу.

Сергеева на работу не вышла, а Петрова и Рябов обратились за разрешением их спора в КТС.

Правомерен ли отказ директора?

Все ли названные выше работники вправе были требовать от директора установления им неполного рабочего времени?

Какой продолжительности должен быть рабочий день Рябова?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 591 из 697

Вправе ли была Сергеева в ответ на предложение директора не выходить на работу вообще?

Каковы правовые последствия таких действий Сергеевой?

Вправе ли КТС рассмотреть заявления Петровой и Рябова по существу возникшего спора и принять по ним решения? Если да, то какие?

Задача 12. Дежурный слесарь-электрик Петров в соответствии с графиком сменности работал в первую смену. Поскольку его сменщик Иванов на работу не вышел, Петров сразу же поставил об этом в известность мастера и начальника смены.

Администрация цеха немедленных мер к замене Иванова другим работником не приняла, заводоуправление уже не работало. Никто из администрации согласия Петрова на продолжение работы и во вторую смену подряд не спрашивал.

Проработав еще 4 часа (теперь уже во вторую смену), Петров почувствовал сильную усталость, присел у открытой двери в цехе и уснул. Оставшаяся без присмотра (контроля) вентиляционная система цеха пришла в негодность от короткого замыкания в электропроводке. В результате работа цеха на несколько часов была прекращена из-за сильной запыленности и загазованности.

Созданная для служебного расследования данного происшествия комиссия установила, что сменщик Петрова Иванов за несколько часов до начала второй смены был госпитализирован в связи с бытовой травмой. Сергеев, работавший по графику в третью смену, отказался подменить Петрова, сославшись на то, что он собирается на занятия в вечернюю школу. Что же касается подмененного слесаря-электрика Козлова, то у него, согласно графику сменности, был выходной день, в гостях он употребил спиртное, и поэтому тоже отказался выйти на работу.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 592 из 697

По результатам служебного расследования директор издал приказ, которым Петрова за отсутствие на рабочем месте более четырех часов и грубое нарушение требований правил по технике безопасности уволил по п.6 «д» ст.81 ТК РФ, а также взыскал с него причиненный заводу материальный ущерб.

Сергеева, который ранее уже опаздывал на работу, уволил по п.5 ст.81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей).

Козлова директор уволил по п.6 «а» ст.81 ТК РФ, расценив его невыход на работу как прогул по причине пьянства.

Петров, не отрицая, что проспал недалеко от рабочего места около четырех часов, обратился с заявлением в КТС и просил признать приказ противоречащим трудовому законодательству, а поэтому обязать директора привести свой приказ в соответствие с законом и указать ему на допущенные его подчиненными должностными лицами нарушения законодательства об охране труда. Сергеев обратился в суд с заявлением о восстановлении его на прежней работе и взыскании в его пользу заработной платы за все время вынужденного прогула, поскольку его увольнение было произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа, а он является уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда профессионального союза данной организации.

Козлов тоже обратился с заявлением в суд, в котором просил восстановить его на прежнем месте работы, т.к. никакого нарушения трудового законодательства в означенный день он не совершал.

Допустил ли директор завода, издавая приказ, нарушения трудового законодательства? Если да, то какие?

Какие решения должен принять суд по делам Сергеева и Козлова?

Какое решение должна вынести КТС по заявлению Петрова?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 593 из 697

Каков порядок исполнения решения КТС?

Задача 13. Начальник цеха Акимов в целях устранения последствий производственной аварии предложил дежурному слесарю – наладчику станков Фомичеву (инвалид III группы), вышедшему из краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, и станочнице Ткачевой (матери трехлетнего ребенка), работающей на условиях неполного рабочего времени (сокращенная рабочая неделя), выйти на работу в предстоящий выходной день.

Ознакомив Фомичева и Ткачеву в письменной форме с их правом отказаться от работы в выходной день и получив от обоих письменное согласие на такие работы, начальник цеха не смог (по причине отсутствия в здании завоудования директора завода) соответствующим образом (т.е. приказом директора) оформить работу в выходной день. А чтобы не срывать производство этих неотложных работ, начальник цеха оформил разрешение на такие работы своим распоряжением.

Форма компенсации за работу в выходной день в распоряжении оговорена не была, т.к. оба работника получали месячный оклад.

После завершения работ в выходной день, Фомичев попросил начальника цеха оплатить ему работу в этот день в двойном размере, т.к. он только что вышел из отпуска и нуждался в деньгах, а Ткачева просила предоставить ей другой день отдыха.

Директор завода издал приказ об оплате Фомичеву и Ткачевой работы в выходной день в размере их дневной ставки. И Фомичев, и Ткачева не согласились с приказом директора и обратились с заявлениями в Комиссию по труду спорам завода.

Правомерны ли действия начальника цеха? Если нет, то в чем?

Дайте правовую оценку приказу директора завода.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 594 из 697

Какое решение может принять КТС по данному трудовому спору и почему?

Можно ли в данном конкретном случае обжаловать решение КТС в суд?

Задача 14. Маляр-штукатур Трофимова с 1 марта 2002г. работала на условиях неполного рабочего времени (с неполной рабочей шестидневной неделей) – три дня в неделю по четыре часа в день.

Отработав четыре месяца, она заболела и в течение двух месяцев находилась на излечении. Выйдя на работу, Трофимова подала заявление с просьбой о предоставлении ей ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда.

В соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (Список утвержден постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974г. (с изменением и дополнениями) продолжительность такого отпуска колеблется от 6 до 36 дней.

Руководствуясь данным Списком, организация (т.е. работодатель и трудовой коллектив) с учетом конкретных условий труда уточнила в коллективном договоре продолжительность такого отпуска малярам - штукатурам в количестве восемнадцати дней.

Директор не возражал против предоставления ежегодного основного отпуска в полном количестве дней, а дополнительного – только девять дней.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 595 из 697

Считая, что ей неправомерно уменьшили ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, Трофимова обратилась с заявлением в Государственную инспекцию труда.

Чья позиция явления правильной? Почему? На основании каких нормативных правовых актов?

Какого содержания должна дать ответ Трофимовой Государственная инспекция труда?

В какой орган, в случае несогласия с ответом инспекции, Трофимова вправе обратиться с жалобой (заявлением)?

Задача 15. В государственную инспекцию труда из различных организаций города поступили заявления на нарушения законодательства о труде и охране труда. В частности:

Литейщик ремонтно-механического завода Сергеев жаловался на то, что за нарушение технологического режима он был наказан в дисциплинарном порядке (объявлен выговор), лишен премиальной доплаты по итогам работы за месяц и отстранен на неопределенное время (т.е. до прохождения обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда в литейном производстве) от работы.

Крановщица деревообрабатывающего цеха ОАО «Стройдеталь» жаловалась на то, что директор Михайлов в целях своевременного выполнения экономически выгодного заказа в обусловленные договором сроки, объявил своим приказом предстоящие выходные дни (суббота и воскресенье) рабочими днями для всех работников (в том числе женщин-матерей, несовершеннолетних и инвалидов) организации. В указанные дни на работу вышли далеко не все, заказ вовремя не был выполнен, деньги за него заказчик оплатил пропорционально готовности заказанной продукции.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 596 из 697

В порядке воздействия на невышедших в означенные дни работников на работу и назидания другим на будущее время, директор завода выплатил заработную плату всем невышедшим на работу в выходные дни не в полном размере, сославшись на отсутствие денег.

Вальщики леса Леспромхоза «Кедр», каменщики Строительного управления «Восход» и кровельщики Жилищно-эксплуатационного управления просили разъяснить, вправе ли они отказаться от работы, если их не обеспечили защитными касками.

Оцените правомерность действий администрации указанных организаций и дайте аргументированные (в правовом аспекте) ответы на поставленные заявителями вопросы.

Задача 16. Государственный инспектор по охране труда Чернов, намеренно не уведомил директора Козлова о своём приходе в порядке текущего надзора на завод «Металлист» с проверкой и выявил, таким образом, в механическом цехе грубые нарушения требований инструкций по технике безопасности при работе на шлифовальном, фрезерном и токарном станках, которые создавали явную угрозу жизни и здоровью станочников по причине того, что эти станки давно устарели и морально, и физически. Физический их износ составлял 60-70 и более процентов, а поэтому станки подлежали немедленной замене.

Руководствуясь Трудовым кодексом РФ, Чернов предъявил директору Козлову обязательное для использования предписание об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда, приостановил производство работ на устаревшем оборудовании (станках), а это практически весь механический цех, до устранения указанных нарушений.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 597 из 697

Директор завода, ссылаясь на отсутствие в ближайшее время средств на замену устаревшего оборудования, предложил станочникам механического цеха пойти в очередной ежегодный отпуск либо в отпуск без содержания, однако те отказались. Тогда директор издал приказ, в котором указал, что в связи с приостановкой работ в механическом цехе на неопределенное время по объективным причинам (т.е. не по вине работодателя и не по вине станочников), сохранить на весь период простая за указанными работниками заработную плату в размере двух третей тарифной ставки (оклада).

Оцените правомерность действий и требований государственного инспектора по охране труда.

Какова компетенция (т.е. права) государственного инспектора по охране труда в вопросах приостановки работы отдельных производственных подразделений, оборудования и деятельности всей организации при выявлении нарушений требований охраны труда?

Дайте правовую оценку приказу директора.

Какие виды государственного надзора и контроля за охраной труда вы знаете?

Задача 17. Государственный инспектор по охране труда Ястребов повторно, провел инспекции (проверки) поднадзорных ему организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности и вновь выявил существенные нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда, технике безопасности, безопасности производства работ, безопасности производств и производственной санитарии. Такие результаты проверок наглядно свидетельствовали о явном нежелании многих работодателей повседневно заниматься вопросами улучшения условий и охраны труда. И тогда инспектор решил, что пора ему и власть употребить,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 598 из 697

т.е. использовать более радикальные меры воздействия на недисциплинированных лиц в области охраны труда. В этих целях он принял следующие решения:

Затребовал от работодателей и соответствующих должностных лиц организаций письменные объяснения о причинах распространимости нарушений норм и правил охраны труда;

Предъявил работодателям обязательные для исполнения письменные предписания об устранении в двухнедельный срок выявленных нарушений законодательства об охране труда;

Наиболее недисциплинированных в вопросах охраны труда руководителей организаций привлек к административной ответственности, наложив на каждого из них штраф в размере (сумме) пятидесяти минимальных размеров оплаты труда. Кроме того, за сокрытие фактов наступления страховых случаев при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве инспектор наложения на начальника механического цеха одного из заводов штраф в размере десяти минимальных размеров оплаты труда, а на саму организацию (т.е. завод) – штраф в размере ста минимальных размеров оплаты труда.

Дайте оценку правомерности принятых государственным инспектором по охране труда мер воздействия на руководителей организаций и наложения штрафа на юридическое лицо.

Задача 18. Государственный инструктор по охране труда при очередной проверке организаций районов города обнаружил ряд правонарушений. В частности:

По предложению руководителя Центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора субъекта Российской Федерации орган местного самоуправления (администрация района) принял решение о

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 599 из 697

введении дополнительных условий и показаний к проведению медицинских осмотров (обследований) для всех работниковочных клубов, кафе и баров, чья деятельность связана с обслуживанием посетителей этих организаций имеющейся кухонно – буфетной продукцией.

Считая, такое решение органа местного самоуправления экономически непродуманным вмешательством в управление делами самостоятельной коммерческой организации, директор ночного клуба Ильин не выполнил требований указанного решения и не ввел в обязательном порядке прохождение соответствующих медицинских осмотров (обследований) указанными работниками.

Работница аккумуляторного цеха Курочкина подала заявление с просьбой о предоставлении ей ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с вредными условиями её труда.

Не возражая по существу просьбы и продолжительности отпусков, директор Автопредприятия Захаров предложил Курочкиной разделить её отпуск на три части, поскольку автохозяйство в тот период времени испытывало острый дефицит в квалифицированных кадрах аккумуляторщиков, а Курочкина ушла бы в отпуск на полтора месяца.

Курочкина не согласилась делить отпуск на три части. Тогда директор предложил Курочкиной пойти в отпуск (основной и дополнительный) в следующем году. Курочкина отказалась и от этого предложения.

Порекомендовав Курочкиной еще немного подумать над его предложениями, директор вернул ей заявление, не приняв по нему никакого решения.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 600 из 697

Государственный инспектор по охране труда привлек обоих директоров к административной ответственности (штрафу).

Дайте правовую оценку действиями директора клуба Ильина.

Какие виды медицинских осмотров (обследований) вы знаете?

Дайте правовую оценку предложениям и действиям директора Захарова.

Оцените правомерность возражений работницы аккумуляторного цеха Курочкиной.

Задача 19. Прокуратурой города была проведена проверка состояния законности в отношениях сторон трудового договора по вопросам охраны труда женщин и несовершеннолетних работников на Бутощебеночном заводе, в ходе которой были выявлены следующие факты:

1. Многие женщины трудятся на подсобных работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную (за один прием) массой в 7,5 – 8,0 кг.

Несовершеннолетний (16 лет) плотник Костин занимается сколачиванием и укладкой в штабеля деревянных щитов для опалубки, вес каждого из них составляет четыре с половиной килограмма.

Семнадцатилетний выпускник образовательного учреждения начального профессионального образования Иванов принят на работу в качестве газосварщика и работает на импровизированных рабочих местах, в том числе и на дорогах при укладке асфальта и ремонте (строительстве) мостов.

Соответствуют ли условия труда названных работников требованиям норм и правил охраны труда?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 601 из 697

Если, по-вашему мнению, работодателем были допущены нарушения этих требований, то какие именно и в каких нормативных правовых актах они содержатся?

Какие меры может принять прокуратура города по выявленным правонарушениям?

Задача 20. На заводе «Стройдеталь» произошел групповой несчастный случай, в результате которого три работника завода получили производственные травмы различной степени тяжести.

Для расследования несчастного случая была создана комиссия в следующем составе: специалист по охране труда в организации, представитель работодателя, представитель профсоюзного органа, государственный инспектор по охране труда и начальник цеха, где произошел несчастный случай. Комиссию возглавил работодатель. Состав комиссии был утвержден приказом директора завода.

Узнав из приказа о составе комиссии по расследованию данного несчастного случая, представитель одного из пострадавших на производстве обратился в Государственную инспекцию труда с жалобой на то, что его не включили в обязательном порядке в состав этой комиссии. Кроме того, указанный представитель обратился к председателю комиссии по расследованию несчастного случая с просьбой ознакомить его с материалами расследования несчастного случая, однако председатель, ссылаясь на коммерческую тайну, отправил его к директору за разрешением на такое ознакомление.

Каков порядок создания комиссии для расследования несчастного случая на производстве?

Каков порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 602 из 697

Были ли допущены, по-вашему мнению, нарушения требований законодательства об охране труда при создании комиссии по расследованию данного несчастного случая?

Задача 21. К врачу лечебного учреждения здравоохранения обратились за медицинской помощью маляр ремстройгруппы шахты «Северная» Понаморева и шахтер Климов.

Осмотрев больных, врач установил предварительный диагноз – профессиональные заболевания. В тот же день лечебное учреждение направило в центр Госсанэпидемнадзора, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникли профессиональные заболевания, экстренное извещение о выявленном у Пономаревой профессиональном заболевании. Получив извещение, центр Госсанэпидемнадзора на следующий же день приступил к выяснению обстоятельств и причин возникновения заболевания и составления санитарно-гигиенической характеристики условий труда Пономаревой.

Получив санитарно-гигиеническую характеристику, лечебное учреждение здравоохранения установило заключительный диагноз заболевания у Пономаревой – острое профессиональное заболевание (отравление) и составило медицинское заключение.

Это же лечебное учреждение экстренное извещение о выявленном у Климова профессиональном заболевании (отравлении) направило в центр Госсанэпидемнадзора только через три дня. Получив такое извещение, центр Госсанэпидемнадзора в двухнедельный срок составил санитарно-гигиеническую характеристику условий труда Климова. По этой причине лечебное учреждение здравоохранения только через месяц направило Климова в специализированное лечебно-профилактическое учреждение

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 603 из 697

(центр профессиональной патологии медицинской научной организации клинического профиля).

Центр профессиональной патологии установил заключительный диагноз заболевания у Климова – хроническое профессиональное заболевание и составил медицинское заключение.

Получив оба медицинских заключения (Пономаревой и Климова), работодатель (директор шахты) только через 10 дней образовал (утвердил своим приказом) комиссию по расследованию обстоятельств и причин возникновения у Пономаревой и Климова профессиональных заболеваний.

Дайте понятие острого и хронического профессионального заболевания (отравления).

Каков порядок установления наличия у работника профессионального заболевания (отравления)?

Были ли допущены нарушения порядка и сроков составления медицинских заключений, а также сроков расследования обстоятельств и причин возникновения профессиональных заболеваний у Пономаревой и Климова? Если да, то какие именно?

Задача 22. Старший государственный инспектор по энергетическому надзору Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору Токарев проверил на «Дальзаводе» техническое состояние и безопасность обслуживания электрических и теплоиспользующих установок, соблюдение техническим персоналом норм, правил и инструкций по охране труда и выявил следующие недостатки:

на заводе не соблюдаются правила технической эксплуатации энергоиспользующих установок;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 604 из 697

несвоевременно проводятся проверки знаний персоналом, обслуживающим эти установки, правил технической эксплуатации, правил по технике безопасности при обслуживании этих установок и другие серьезные нарушения.

По результатам проверки Токарев принял следующие решения:

Внёс директору Дальзавода обязательное предписание о ликвидации в недельный срок всех выявленных нарушений, в этот же срок провести проверку знаний персоналом, обслуживающим энергопотребляющие установки, правил техники безопасности.

Обнаружив, что одна электрическая и две теплоиспользующие установки на заводе угрожают аварией и работа на них опасна для жизни и здоровья обслуживающего персонала, немедленно отключил их от сетей энергоснабжения и опломбировал, не указав, на какой срок.

Отстранил от работы на энергопотребляющих установках всех, не прошедших очередную проверку знаний правил технической эксплуатации и норм по технике безопасности, а также лиц, нарушающих эти правила и нормы.

Привлек к административной ответственности директора Дальзавода, наложив на него штраф в размере десяти минимальных размеров оплаты труда, а на Даль завод (как юридическое лицо) наложил штраф в размере ста минимальных размеров оплаты труда.

Директор обжаловал административное наказание в суд. Спустя месяц, директор, не ожидая окончательного решения судебных органов, обжаловал действия старшего госинспектора Токарева главному государственному инспектору по энергетическому надзору, отложив на период рассмотрения своих жалоб выполнение предписания старшего инспектора Токарева.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 605 из 697

Дайте юридическую оценку требованиям, изложенным в предписании Токарева.

Правомерно ли поступил Токарев, отключив энергоиспользующие установки от сетей энергоснабжения и опломбировав их, не указав на какой срок?

Вправе ли был Токарев отстранить от работы лиц из числа обслуживающего персонала энергоиспользующих установок, если да, то в каких случаях и каких категорий работников?

Оцените правомерность привлечения Токаревым к административной ответственности директора завода, а также наложения штрафа на предприятие.

В какой срок следовало директору завода обжаловать действия и решения Токарева его вышестоящему в порядке подчиненности должностному лицу?

Вправе ли был директор завода не исполнять требований предписания в связи с подачей жалобы на их неправомерность?

Задача 23. В здании шахтоуправления шахты «Центральная» от неосторожного обращения с электрообогревателем (камином) произошел групповой несчастный случай, в результате которого получили производственные травмы (ожоги) двое служащих (инженерно-технические работники аппарата шахтоуправления).

Директор шахты незамедлительно (в тот же день) создал комиссию для расследования данного группового несчастного случая, утвердив ее состав своим приказом. А поскольку директор шахты твердо не знал, кто (инспектор территориального органа Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору, государственный ли инспектор по охране труда государственной инспекции труда в Приморском крае или же

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 606 из 697

инспектор регионального управления государственного энергетического надзора) должен возглавить эту комиссию, то, в соответствии со статьей 229 ТК РФ, руководство этой комиссией директор взял на себя.

Были ли допущены директором шахты нарушения порядка формирования и назначения руководителя комиссии по расследованию данного несчастного случая на производстве? Если да, то какие именно?

Кто, по-вашему мнению, должен был возглавить указанную выше комиссию?

Задача 24. Комитет по охране труда Локомотиворемонтного завода, проанализировав и обобщив состояние условий и охраны труда на заводе, пришел к выводу о том, что должностные лица из числа администрации завода не уделяют должного внимания вопросам обеспечения охраны труда. По этой причине производственный травматизм и профессиональные заболевания из года в год растут, а уполномоченный трудовым коллективом профсоюз не проявляет должной принципиальности и требовательности к администрации завода. Принятая на заводе программа совместных действий работодателя и профсоюзов, представляющих интересы трудового коллектива, по улучшению условий и охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний не выполняется. Ход и результаты аттестации рабочих мест по условиям труда от трудового коллектива постоянно скрываются.

Учитывая столь тревожное положение дел с охраной труда на заводе, комитет, не ожидая очередного ежегодного общего собрания (конференции) трудового коллектива, принял решение заслушать на своем заседании отчеты руководителей завода и профкома. Однако оба руководителя на заседание комитета не явились, сославшись на то, что такое требование может исходить только от общего собрания (конференции) трудового коллектива. Тогда

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 607 из 697

члены комитета, не являющиеся членами профсоюза, обратились в Государственную инспекцию труда с просьбой разъяснить им, какими (в соответствии со статьями 52 и 53 ТК РФ и другими нормативными правовыми актами) правами в вопросах управления и обеспечения охраны труда наделен сам трудовой коллектив, его нормотворческие и исполнительные органы, а не только представительный орган в лице профсоюзов. Из содержания указанных статей ТК РФ конкретные выводы по этим вопросам сделать весьма сложно.

Дайте от имени Государственной инспекции труда исчерпывающую юридическую консультацию обратившимся членам комитета по охране труда Локомотиворемонтного завода.

Задача 25. На общем собрании работников Тароремонтной организации возник спор по поводу того, кто будет представлять интересы работников – не членов профсоюзной организации – во взаимоотношениях с работодателем. Число таких работников составляет две трети всего трудового коллектива.

Члены созданной накануне профсоюзной организации предложили принять решение о поручении представлять интересы всех работников (членов и не членов профсоюза) этой профсоюзной организации, хотя она и объединяет только одну треть трудового коллектива.

Председательствующий на данном собрании слесарь Сергеев изложил свою точку зрения на данную проблему. Ссылаясь на ст.52 ТК РФ, он заявил, что работники имеют право на участие в управлении делами организации непосредственно, а не только через первичную профсоюзную организацию, которую, кстати, большинство работников и не признает.

Собрание приняло решение создать свои рабочие органы, которые будут подчинены только общему собранию трудового коллектива и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 608 из 697

непосредственно управлять (совместно с работодателем) делами организации.

Охарактеризуйте ныне действующее законодательство, определяющее статус трудового коллектива как субъекта трудового права.

Какие виды трудовых коллективов вы знаете?

Каковы принципы участия трудового коллектива в управлении организацией?

Каковы основные полномочия трудовых коллективов в управлении организациями?

Какие исполнительные органы трудового коллектива, подчиненные только общему собранию (конференции), вы знаете?

ТЕМА 14. ЗАЩИТА ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Способы и меры защиты трудовых прав работников: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками своих трудовых прав.

2. Понятие индивидуальных трудовых споров: стороны, предмет спора, органы рассмотрения; причины возникновения.

3. КТС - как орган рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

4. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Особенности исполнения решений о восстановлении на работе и удовлетворение денежных требований работников. Изменение формулировки причины увольнения судом.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 609 из 697

5. Понятие коллективных трудовых споров: стороны, предмет спора, органы рассмотрения; причины возникновения.

6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) трудового арбитража.

7. Реализация права на забастовку как средство защиты коллективных интересов трудящихся и его ограничение. Функции органа, возглавляющего забастовку. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия.

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ПОСТАНОВЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. с измен. внесенными федеральными законами от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 30.12.2006 N 271-ФЗ) в ред. от 20.04.2007 № 57 ФЗ от 21.07.2007 № 194-ФЗ, от 28.08.2008 // "Российская газета", N 256, 31.12.2001

2. Федеральный Закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 29.03.2008) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"// Российская газета N 162, 31.07.2004.

3. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»// Собрание законодательства РФ 1999. № 18. ст. 2218.

4. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации 14.08.2002 № 57 «Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»// Бюллетень Минтруда РФ 2002. № 8.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 610 из 697

5. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации 14.08.2002 № 58 «Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника»// Бюллетень Минтруда РФ 2002. № 8.

6. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14.08.2002 № 59 «Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже»// Бюллетень Минтруда РФ 2002. № 8.

7. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" // Российская газета", N 57, 23.03.2005

8. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О "По жалобе гражданина Щеренко Александра Павловича на нарушение его конституционных прав положениями части четвертой статьи 332 и пункта 3 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации" // Вестник Конституционного Суда РФ", N 6, 2006

9. Постановление Конституционного Суда РФ №0.1-П от 27 января 1993г. «Обыкновение правоприменительной практики, ограничивающее право граждан на полное возмещение ущерба, причиненного вынужденным прогулом при незаконном увольнении, определенным сроком оплаты, не соответствующим Конституции РФ // Собрания законодательства РФ 1993.№14.Ст.508.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 611 из 697

Российской Федерации"
 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63)
 Российская газета", N 297, 31.12.2006

Основная литература

1. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники.// Государство и право. 1996. № 1. С. 43-52.
2. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова. Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996
3. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие, ИНФА - М. (Высшее образование), 2008.
4. Российское трудовое право. Учебник под редакцией А.Д. Зайкина.- М. Изд. Группа ИНФА. М. -НОРМА,2000
5. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высшая школа, 1999.
6. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие.- М. Юрист. 2005.
7. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова С-Петербург, 1994.
8. Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова. М. 2004
9. Трудовое процедурно-процессуальное право. Учебное пособие/ под ред. В.Н. Скobelкина – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2002

Дополнительная литература

1. Анисимов Л.Н., Бакун В.М.Подведомственность и подсудность гражданских дел и индивидуальных трудовых споров.// Трудовое право 2006№9 .62-70.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 612 из 697

2. Анисимов Л.Н.Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора.// Трудовое право 2006.№8.С.54-62.

3. Васильев В.А.Защита трудовых прав граждан при прохождении альтернативной гражданской службы.// Трудовое право 2007.№9.С.25-29.

4. Викторов И.С., Терентьева Е.В. О правовом регулировании и прокурорском надзоре за исполнением законодательства о рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.// Трудовое право 2007.№6.С.11-41

5. Жичастова Т.М.Анализ нарушений работодателями трудового законодательства по вопросам заключения, выполнения и прекращения трудового договора.// Трудовое право 2006.№8.С.75-80.

6. Защита трудовых прав работников.// Трудовое право 2007.№7.

7. Костян И.А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.//Законы России: опыт, анализ, практика.2007.№4.41-47.

8. Михайлов А.В.Нетипичные формы дискrimинации в трудовой деятельности.// Трудовое право 2007.№5.С.75-85.

9. Морозов Д.А.О понятии трудовых процессуальных правоотношений.// Трудовое право 2006.№8.С.37-41.

10. Попов А.В.О необходимости создания трудовых судов.// Трудовое право 2006.№8.С.7-10

11. Снежко О.А.Проблемы судебной защиты трудовых прав.// Трудовое право 2007.№9.С.29-34.

12. Шепелева А.А.Основные направления эффективной внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, необходимость функционирования КТС.// Трудовое право 2007. №8.С.10-20.

13. Юдин А.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях.// Трудовое право 2007. №10. С.32-38.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 613 из 697

14. Юрасов И.А.Истоки и причины дискrimинации в сфере трудовых отношений.// Трудовое право 2007.№4.С.13-16.

Задача 1. Старший преподаватель кафедры гражданского права Климов был уволен из института по п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ. Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной комиссии института. Климов обратился в КТС с заявлением о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Однако КТС отказал Климову в рассмотрении данного заявления из-за его не подведомственности КТС.

Правомерны ли действия КТС?

Какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в судах?

Решите дело (спор) по существу.

Задача 2. Работодатель своим приказом перевел технолога Коршунова на другую работу для замещения отсутствующего работника сроком на два месяца.

По истечении этого срока Коршунов был возвращен на свое прежнее рабочее место. Однако спустя две недели ситуация повторилась и Коршунов вновь был переведен работодателем на другую работу для замещения отсутствующего работника. Не согласившись с решением работодателя, Коршунов обратился в КТС с заявлением о признании перевода неправомерным.

Однако КТС оставил без рассмотрения заявление Коршунова.

Дайте оценку правомерности действий работодателя и КТС.

Возможно ли разрешение данного спора в судебном порядке?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 614 из 697

Задача 3. За ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работодатель 10 сентября 2007г. издал в отношении бухгалтера ресторана «Арагви» Ивановой приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора. Считая приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, работница обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа работодателя. Это заявление она отправила 25 декабря 2007г., однако КТС отказал ей в принятии заявления, мотивируя тем, что истек срок обращения в КТС для рассмотрения трудового спора.

Оцените правомерность действий КТС. Каковы правовые последствия отказа КТС принять заявление Ивановой к рассмотрению?

Задача 4. Кассир Дмитриева была уволена с работы и вскоре после этого заболела. Болезнь длилась около четырех месяцев. Возможно ли обращение Дмитриевой в данной ситуации в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе?

В течение какого срока работники вправе обращаться в суд за разрешением индивидуального трудового спора?

Обязан ли суд принять исковое заявление Дмитриевой к рассмотрению и решить дело по существу?

Задача 5. В связи с изменением графика движения пригородных поездов работник Сидоров опоздал на работу, за что работодатель применил к нему дисциплинарное взыскание в виде лишения отпуска в установленный по графику срок.

Сидоров обратился в КТС за разрешением данного трудового спора. Однако КТС отказалась принять заявление к рассмотрению, мотивируя тем,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 615 из 697

что решение данного вопроса относится исключительно к компетенции районного суда.

Дайте оценку правомерности действий работодателя и КТС.

Подведомствен ли данный спор КТС? Решите дело по существу?

Задача 6. При увольнении воспитательницы детского сада Сидоровой в трудовую книжку были внесены неточные записи, в частности формулировка причины увольнения не соответствовала действующему Трудовому кодексу РФ. Кроме того, расчет по заработной плате был произведен не в полном объеме причитающихся ей денежных сумм.

Имеет ли право Сидорова обратиться в соответствующие органы за разрешением данного трудового спора? Если да, то в какие и в течение какого срока?

Задача 7. Слесарь Авдеев 24 мая 2006 г. совершил прогул. Однако работодатель, учитывая безупречную работу Авдеева на данном предприятии, решил не уволить работника, а ограничиться применением менее строгого дисциплинарного взыскания – выговором.

Авдеев, считая приказ работодателя о наложении взыскания незаконным, поскольку неявка на работу, по его мнению, была обусловлена уважительностью причины, обратился в КТС за разрешением данного трудового спора. Заседание КТС было назначено на 30 мая 2006 г. По непонятным причинам Авдеев не явился на заседание КТС, однако это не помешало КТС рассмотреть данное дело по существу в отсутствии работника. КТС не удовлетворил требование Авдеева о признании приказа незаконным.

Определите правомерность действий КТС?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 616 из 697

Возможно ли обжалование решения КТС? Если да, в течение какого срока?

Решите дело по существу.

Задача 8. Работая в ЗАО «Росто», работники Иванов и Нечаев длительное время не получали заработную плату, в связи с чем вынуждены были обратиться в КТС.

КТС частично удовлетворила требование работников. Не согласившись с решением КТС, Иванов и Нечаев обратились в суд с исковым заявлением о взыскании заработной платы в полном размере, более того, в заявлениях указывалось на неправомочность заседания КТС, поскольку на заседании присутствовало менее половины членов, представляющих работников.

Дайте оценку действий КТС.

В каком случае заседание КТС считается правомочным?

Какое решение должен вынести суд?

Возможно ли обжалование решения суда в вышестоящую инстанцию, если да, то в какой срок?

Задача 9. Одним из определенных сторонами условий трудового договора, заключенного между работником Цветковым и работодателем – физическим лицом, являлось установление надбавки в размере 50% от заработной платы ежемесячно за перевыполнение установленных норм. Однако, спустя три месяца с момента заключения трудового договора, работодатель в одностороннем порядке аннулировал данное условие трудового договора. Уведомление работника об изменении определенного сторонами данного трудового договора было произведено за 7 календарных дней до фактического изменения этого условия. Не согласившись с

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 617 из 697

решением работодателя, работник обратился в суд с целью защиты своих нарушенных трудовых прав.

Дайте оценку правомерности действий работодателя.

Подведомствен ли данный трудовой спор суду?

Решите дело по существу.

Задача 10. За неоднократное нарушение трудовой дисциплины работник Власов был подвергнут 10 апреля 2006г. дисциплинарному взысканию в виде предупреждения. До этого случая работодатель каких-либо приказов о наложении дисциплинарных взысканий в отношении Власова не издавал, полагая, что нарушение трудовой дисциплины связано с тяжелыми условиями труда и большим объемом работы. 7 сентября 2006г. Власов обратился в КТС с заявлением о признании приказа работодателя от 10 апреля 2006 года незаконным. Однако КТС отказалась в принятии заявления, мотивируя пропуском срока для обращения в КТС.

Правомерны ли действия КТС?

Возможно ли обращение Власова в суд за разрешением данного трудового спора?

Какое решение должен вынести суд?

Задача 11. В связи с тем, что в штатном расписании ОАО «Ариадна» имелись две вакантные должности экономиста, работодатель принял на работу на соответствующие должности Клюеву и Денисова. Однако при заключении трудовых договоров работодатель установил Денисову заработную плату в размере 20 тыс. рублей, а Клюевой – 10 тыс. рублей мотивируя тем, что Клюева имеет ребенка до 3 лет и, возможно, в будущем не сможет надлежащим образом справляться со своими трудовыми обязанностями при необходимости ухода за ребенком. Клюева с решением работодателя не согласилась, считая, что в данном случае имеет место факт

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 618 из 697

дискrimинации, и обратилась в суд.

Оцените правомерность действий работодателя.

Возможно ли разрешение данного трудового спора в судебном порядке?

Задача 12. Работники ОАО «Спектр» в лице своего представителя – первичной профессиональной организации обратились с требованием, изложенным в письменной форме к работодателю о выплате им заработной платы за последние три месяца работы. Однако работодатель не принял к рассмотрению направленные ему требования и отказался принять участие в примирительных процедурах, мотивируя тем, что споры о выплате заработной платы разрешаются органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры.

Определите правомерность действий работодателя в данном случае.

Решите данный спор по существу.

Задача 13. На одном из предприятий между работодателем и работниками возникли разногласия, связанные с непредоставлением работодателем установленных коллективным договором дополнительных дней отпуска за длительный непрерывный (более 7 лет) стаж работы на данном предприятии. В ходе примирительных процедур была создана примирительная комиссия, нацеленная на разрешение коллективных трудового спора. Однако стороны коллективного трудового спора не урегулировали свои разногласия на данном этапе в связи с чем, возникла необходимость дальнейшего разрешения коллективного трудового спора.

Какова процедура разрешения коллективного трудового спора?

Возможно ли обращение сторон коллективного трудового спора на данном этапе примирительных процедур в государственный орган?

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 619 из 697

Задача 14. В ходе примирительных процедур стороны коллективного трудового спора пришли к выводу о необходимости заключения соглашения об обязательном выполнении решений трудового арбитража и соответственно о создании данного органа по разрешению коллективного трудового спора.

Каковы правовые последствия уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций?

Возможно ли проведение забастовки работниками без урегулирования возникших разногласий в органах по разрешению коллективного трудового спора?

Каковы правовые последствия незаконной забастовки?

ТЕМА 15. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

ВОПРОСЫ ТЕМЫ

1. Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.
2. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений.
3. Конвенции и рекомендации МОТ.

ИСТОЧНИКИ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966).
2. Хартия основных прав работников (1989).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 620 из 697

3. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998).

4. Конвенция № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921).

5. Конвенция №13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» (1921).

6. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921).

7. Конвенция № 16 «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов» (1921).

8. Конвенция № 23 «О репатриации моряков» (1926).

9. Конвенция № 27 «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах» (1929).

10. Конвенция № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» (1932).

11. Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930).

12. Конвенция № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах» (1935).

13. Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935).

14. Конвенция № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936).

15. Конвенция № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» (1946).

16. Конвенция № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» (1946).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 621 из 697

17. Конвенция № 77 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946).

18. Конвенция № 78 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946).

19. Конвенция № 79 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду» (1946).

20. Конвенция № 81 «Об инспекции труда» (1947). Протокол к Конвенции.

21. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» (1948).

22. Конвенция № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» (пересмотрена в 1948 г.).

23. Конвенция № 92 «О помещениях для экипажа на борту судов» (пересмотрена в 1949 г.).

24. Конвенция № 95 «Об охране заработка платы» (1949).

25. Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949).

26. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951).

27. Конвенция № 103 «Об охране материнства» (1952).

28. Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957).

29. Конвенция № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957).

30. Конвенция № 108 «О национальном удостоверении личности моряков» (1958).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 622 из 697

31. Конвенция № 111 «О дискrimинации в области труда и занятий» (1958).

32. Конвенция № 113 «О медицинском осмотре моряков» (1959).

33. Конвенция № 115 «О защите трудящихся от ионизующей радиации» (1960).

34. Конвенция № 116 «О частичном пересмотре конвенций» (1961).

35. Конвенция № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963).

36. Конвенция № 120 «О гигиене в торговле и учреждениях» (1964).

37. Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964).

38. Конвенция № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (1965).

39. Конвенция № 126 «О помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов» (1966),

40. Конвенция № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов». Дополнительные положения (1970).

41. Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970).

42. Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973).

43. Конвенция № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975).

44. Конвенция № 147 «О минимальных нормах на торговых судах» (1976).

45. Конвенция № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом, вибрацией на рабочих местах» (1977).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 623 из 697

46. Конвенция № 149 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977).

47. Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983).

48. Конвенция № 160 «О статистике труда» (1985).

49. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. с изменениями внесенными федеральными законами от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.12.2006 N 232-ФЗ, от 30.12.2006 N 271-ФЗ, от 20.04.2007 № 57-ФЗ, от 21.07.2007 № 194-ФЗ, от 28.02.2008 // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.

Основная литература

1. Бекяшев Д.К. Международное трудовое право. – М. – 2008.
2. Желтов О.Б., Сошникова Т.А. Полный курс трудового права. – М., 2005.
3. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Учебник. - М., 2005.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М. – 1999.
5. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М., 2008
6. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т. 1 Часть Общая под ред. Е. Б. Хохлова.- Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996 г.
7. Никонов Д.А., Стремоухов А. В. Трудовое право. Учебник. - М. 2008.
8. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебное пособие. - Инфра-М (Высшее образование), 2008.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 624 из 697

9. Российский ежегодник трудового права (2005, №1) / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: СПбГУ, 2006.
10. Трудовое право России. Учебник. под. ред. А.С. Пашкова. - С-Петербург, 1994.
11. Трудовое право России: Учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Абдулаев М.И. Международное право и внутригосударственное законодательство. (Вопросы теории). СПб.: Санкт-Петербургский юридический институт МВД России. 1994.
2. Аметистов Э.М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. М. Международные отношения. 1992
3. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. М.: «Международные отношения». 1970.
4. [Асриян Б.](#) Международный труд: основные правовые понятия / Российская академия юридических наук. Научные труды. Выпуск 3. Том 2. 2003.
5. [Богатыренко З.](#) Нормы международного права и российское трудовое законодательство // [Вопросы трудового права](#). - № 2. – 2007.
6. Глазырин В.В. Труд иностранцев в России. Правовое положение иностранных граждан в трудовых отношениях в России. М.: Юридический Дом Юстицинформ. 1997.
7. [Горохов Б.А., Маврин С.П.](#) Российское трудовое законодательство и международное трудовое право // [Правоведение](#). - № 6 – 2004.
8. Документы Международной Организации Труда. М.: Изд-во ПРИОР. 2000.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 625 из 697

9. Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право.) // *Трудовое право* -№ 1, № 2. – 2001.
10. Ершова Е.А. Международное и российское трудовое право // *Трудовое право*. № 12. – 2006.
11. Ершова Е.А. Международные договоры, содержащие нормы трудового права // *Российское правосудие. Научно-практический журнал*. № 12 (20). – 2007.
12. Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право. 1997. № 7.
13. Иванов С.А. Применение Конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы// государство и право 1994. № 8-9.
14. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М.: Наука. 1964.
15. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта// государство и право 1995. № 6.
16. Кауров В.Г. Трудовое право США и нормы международного трудового права // *Международное публичное и частное право*. № 4 – 2001.
17. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1967 г. Женева. 1983.
18. Костин Л. МОТ – мировой центр социального трудового законодательства на принципах трипартизма. Человек и труд. 1994. № 3.
19. Луговой А. О первоочередной ратификации конвенций МОТ. Человек и труд. 1998. № 8.
20. Лукашук И.И. Нормы международного права в правовой системе России. М. Спартак. 1997.
21. Лушников А.М. У истоков российской науки международного и зарубежного трудового права: жизнь и научное наследие Н.Н. Кравченко и Г.Г, Швиттау // *Российский ежегодник трудового права*. № 1 – СПб. – 2006.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 626 из 697

22. Мингазов Л.Х. К вопросу о понятии отрасли современного международного права (на примере международного трудового права) // Советский ежегодник международного права 1976. М. 1978.

23. Российское трудовое законодательство. Сборник новых нормативных актов в 2 томах по состоянию на 15 ноября 1996 г. Т.2. М.: ИНФА-М—НОРМА. 1997.

24. Социальная деятельность ООН. Организация Объединенных Наций и социальные проблемы трудящихся. М.: Изд-во Международные отношения. 1970.

25. [Шумилов О.В.](#) Концепция международного трудового права СНГ // [Московский журнал международного права. - № 1 – 2007.](#)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 627 из 697



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ
по дисциплине
Трудовое право

*Специальность 080505.65 – «Управление персоналом»
специализация «Кадровый консалтинг и аудит»*

Форма подготовки – очная/заочная

г. Владивосток
2012

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 628 из 697

Домашние задания:

Тема: Понятие, предмет, метод, функции и система трудового права

1. Отграничение предмета трудового права от предмета других отраслей права. Направления взаимодействия трудового права с другими отраслями российского права (*анализ норм трудового права, примеры*).

2. Метод трудового права, основные характеристики метода трудового права – особенности метода трудового права (*сравнительная таблица методов гражданского права, административного права, трудового права*).

Тема: Принципы трудового права

1. Виды и классификация принципов российского трудового права (*классификация с обоснованием*).

2. Принципы правовых институтов (*примеры по каждому правовому институту*).

Тема: Источники трудового права

1. Виды источников трудового права (*таблица*).

2. Нормативно-правовые акты субъектов РФ в сфере трудового права (*анализ компетенции субъектов РФ*).

3. Муниципальные правовые акты в сфере трудового права (*анализ компетенции органов МСУ*).

4. Нормативные акты Союза ССР как источники трудового права РФ (*примеры*).

Тема: Правоотношения в сфере трудового права. Субъекты трудового права

1. Система общественных отношений, регулируемых трудовым правом (*схема*)

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 629 из 697

2. Соотношение трудового правоотношения с гражданско-правовыми и административными отношениями, связанными с применением труда (*сравнительная таблица*).

3. Система субъектов трудового права (*схема*).

Тема: Функции профессиональных союзов и правовые формы их реализации

1. Правовые основы деятельности профсоюзов (*обзор законодательства, подзаконных актов, иных правовых актов, регулирующих деятельность профсоюзов. Акт - содержание*).

2. Система профсоюзов России (*схема*)

3. Гарантии прав профсоюзов и их выборных должностных лиц (*Таблица прав, обязанностей и гарантий деятельности профсоюзов*).

Тема: Государственный контроль и надзор за соблюдением трудовых прав.

1. Система органов, осуществляющих государственные контроль и надзор (*Таблица: орган - функции*)

2. Правовые формы государственного контроля и надзора (*Орган-форма-содержание*).

Тема: Социальное партнерство в сфере труда.

1. Представители работников, представители работодателей, органы власти (*примеры на каждый уровень социального партнерства*).

2. Соотношение трудового законодательства, локальных нормативных актов, соглашений, коллективного договора, трудового договора (*сравнительная таблица: содержание – взаимозависимость*).

3. Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров (*перечень*).

Тема: Правовое регулирование занятости и трудоустройства российских граждан.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 630 из 697

1. Правовая организация занятости и трудоустройства: система нормативных актов (*перечень и характеристика*), компетенция (*таблица: РФ, субъекты, МСУ*), система органов (*схема*).

2. Государственные гарантии занятости (*перечень*).

Тема: Трудовой договор

1. Сравнительная таблица видов изменения условий трудового договора.

2. Особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников (*список особенностей по каждой категории работников*).

3. Процедура прекращения трудового договора (*поэтапная схема*)

Тема: Рабочее время и время отдыха

1. Виды рабочего времени (*сравнительная таблица*).

2. Виды отпусков (*сравнительная таблица*)

Тема: Правовое регулирование заработной платы

1. Основные понятия

2. Структура заработной платы

3. Системы оплаты труда (*сравнительная таблица*)

Тема: Трудовая дисциплина

1. Привлечение к дисциплинарной ответственности (*схема*);

2. Дисциплинарная ответственность отдельных категорий

работников (*список дисциплинарных взысканий по каждой категории работников, источники*)

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Виды материальной ответственности (*сравнительная таблица*).

Тема: Правовое регулирование охраны труда

1. Система охраны труда: нормативный, организационно-субъектный, функциональный компоненты (*схема*).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 631 из 697

Тема: Защита прав и интересов работников. Разрешение трудовых споров

1. Этапы разрешения коллективного трудового спора (*схема*).

Тема: Международно-правовое регулирование труда

1. Международная организация труда, иные ММПО и МНПО (*примеры + сфера деятельности*).
2. Структура МОТ (*схема*), направления деятельности в сфере труда.
3. Конвенции МОТ, ратифицированные РФ (*перечень*).
4. Двусторонние договоры РФ в сфере труда (*10 примеров*).

Требования к решению задач

Студент должен решить предложенные преподавателем задачи письменно и суметь обосновать решение данной задачи с использованием действующего законодательства.

Критериями оценки решения задач являются:

- самостоятельность выполнения работы;
- глубина анализа и обоснованность разработанных предложений;
- грамотность, логичность изложения;
- умение свободно излагать решение задачи и отвечать на вопросы;
- использование при решении задач устаревших, отмененных или утративших юридическую силу нормативных правовых актов как действующих;
- наличие (отсутствие) фактических ошибок;
- соблюдение (несоблюдение) требований, предъявляемых к работам данного вида.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 632 из 697



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
Трудовое право

*Специальность 080505.65 – «Управление персоналом»
специализация «Кадровый консалтинг и аудит»*

Форма подготовки – очная/заочная

г. Владивосток
2012

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 633 из 697

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...

8 часов в день

8 часов в смену

40 часов в неделю

28 календарных дней в месяц

300 календарных дней в год

2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...

3 календарных дней

5 календарных дней

1 недели

10 календарных дней

3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...

вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе

болезни работника

отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста

4. Ночное время продолжается с ... часов

23.00 до 6

22.00 до 5

22.00 до 6

5. В рабочее время не включается ...

перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 634 из 697

перерыв для отдыха и питания

междусменный перерыв

6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...
работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению
работодателя

**выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий
день**

рабочник использует нерабочий праздничный день, а выходной день
добавляется к отпуску

7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может
быть менее ... часов

12

24

36

42

48

8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник
вправе покидать территорию работодателя

да

нет

да, но с разрешения работодателя (его представителя)

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

трудовым договором

коллективным договором

правилами внутреннего трудового распорядка

10. По письменному заявлению работника может быть заменена
денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 635 из 697

превышающая ... календарных дней

14

21

28

11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...

на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)

на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ

12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ... структурного подразделения, в котором трудится работник определенных сторонами условий оплаты труда работника **трудовой функции работника**

13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...

может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ

может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 636 из 697

платы

обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы

14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...

возможен без согласия работника

возможен только с согласия работника

невозможен

15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...

не допускается

допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ

16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...
предшествующими трудовым правоотношениям
сопутствующими трудовым правоотношениям
вытекающими из трудовых правоотношений

17. Правоотношения по трудуустройству ...
предшествуют трудовым правоотношениям
сопутствуют трудовым правоотношениям
вытекают из трудовых правоотношений

18. Основание возникновения трудового правоотношения
заключение трудового договора
заключение трудового договора или фактическое допущение к работе

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 637 из 697

заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора

19. Юридическое содержание трудового правоотношения составляет (ют) ...

субъективные права и обязанности работника и работодателя

ответственность сторон трудового правоотношения

юридические факты, лежащие в основании указанного правоотношения

выполнение трудовой функции работником

коллективный труд работников организации

20. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...

физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)

юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами

физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами

21. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет

19

14

15

16

18

22. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ... ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 638 из 697

прямой действительный ущерб

прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

23. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, определяемом ...

коллективным договором или трудовым договором, но не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки

коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

24. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...

стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества

первоначальной стоимости имущества

минимального размера оплаты труда

25. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника

его низкая квалификация

возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска

непродолжительность работы на данном месте

отсутствие договора о полной материальной ответственности

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 639 из 697

26. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...

в полном объёме

двойном объёме

в объёме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ

27. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться ...

локальными нормативными актами

трудовым договором или заключаемыми в письменной форме

соглашениями, прилагаемыми к нему

дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера

28. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается ...

приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ

приказом федеральной инспекции труда

совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не предусмотрено ТК РФ

29. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается ... представительным органом работников (выборным органом первичной организации)

федеральной инспекцией труда

работодателем

30. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме – это ... производственный фактор

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 640 из 697

вредный

опасный

тяжелый

31. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...

Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов

Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов

32. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления

вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с

государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...

аттестация рабочих мест по условиям труда

сертификация рабочих мест по условиям труда

экспертиза условий труда

33. Определение принципов трудового права приведено в ТК РФ

заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений **является доктринальным и сформулировано правовой наукой**

34. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...

нормативно-договорным актом

локальным нормативным актом

актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 641 из 697

35. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...
применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

не применяются
 применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

36. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...
 об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны
в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей

они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда

37. В систему трудового права не входит институт ...
договора поручительства
 ученического договора
 трудового договора

38. Под принципами трудового права понимаются ...
 правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда
 нормативно правовые акты в сфере труда
 предмет и метод трудового права в совокупности
 нормы общей части трудового права
выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 642 из 697

регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

39. Трудовые отношения основаны на ...
 договоре личного найма
трудовом договоре
 договоре подряда

40. В предмете трудового права центральное место занимают ...
 отношения по заключению трудового договора
трудовые отношения
 отношения по организации труда
 отношения социального партнёрства

41. Признак метода трудового права
 юридическое равенство сторон трудового договора
 фактическое равенство сторон трудового договора
 отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает
 работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала
 поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую
 деятельность

**равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение
воле работодателя а процессе труда**
 отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает
 работник, а обязанным лицом выступает работник

42. Индивидуальный труд на дачном участке ...
 регулируется трудовым правом
 регулируется гражданским правом
не регулируется какой-либо отраслью российского права

43. Решение об объявлении забастовки принимается ...
собранием (конференцией) работников по предложению

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 643 из 697

представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора

собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом

выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников

44. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...
выдвижения работниками своих требований к работодателю
сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников
начала работы примирительной комиссии

45. КТС избирает из своего состава председателя ...
заместителя председателя и секретаря
и заместителя председателя комиссии
и секретаря комиссии

46. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение ... дней со дня подачи работником заявления
семи календарных

10 календарных

10 рабочих

47. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...
государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя
судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора
арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора

48. Комиссия по трудовым спорам ...
назначается работодателем

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 644 из 697

формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками

избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников

49. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...

примириительной комиссией

посредником

трудовым арбитражем

50. Решение примириительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется ...

актом

протоколом

постановлением

51. Решение КТС может быть обжаловано в суд в ...
семидневный срок со дня провозглашения

10-дневный срок со дня выдачи копии решения

двухнедельный срок со дня вынесения решения

52. На время проведения забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы ...

должность и средняя заработка плата

должность и половина средней заработной платы

и должность

53. Занятость как юридическая категория представляет собой ...
способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности
процесс поиска подходящей работы
не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей
деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 645 из 697

общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработка и период осуществления которой включается в трудовой стаж

54. Квота для приема на работу устанавливается для ... лиц, освобожденных из мест лишения свободы **инвалидов**

жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы

55. Считаются занятыми лица, проходящие курс обучения в образовательных учреждения общего, начального, среднего и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях ... по очной иочно-заочной (вечерней) формах **только по очной форме**
по любой форме

56. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ... имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока

57. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие возраста ... лет

14

15

16

18

20

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 646 из 697

58. Общественные работы организуются ...

органами местного самоуправления

органам исполнительной власти субъектов Федерации

государственной службой занятости

59. Порядок регистрации безработных граждан определяется ...

федеральным законом

Федеральной службой по труду и занятости

Правительством РФ

60. Максимальный срок, на который может заключаться срочный
трудовой договор

2 года

3 года

5 лет

3 месяца

2 месяца

61. Стороны трудового договора

гражданин и организация

работник и наниматель

работник и работодатель

62. Испытание при приеме на работу устанавливается

продолжительностью ...

не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех
месяцев

два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев

**не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести
месяцев**

63. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой
им работе, переводах...

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 647 из 697

на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе

основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины на другую постоянную работу и увольнениях работника

64. Трудовой договор заключается в ...
устной форме

письменной форме
письменной форме с нотариальным заверением

65. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...

расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ
расторгнуть трудовой договор в судебном порядке
аннулировать трудовой договор

66. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...

в обязательном порядке
по соглашению сторон договора
только по инициативе работника

67. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются ...
работодателем с учетом мнения представительного органа работников
работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации
единолично работодателем

68. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...
работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 648 из 697

или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей

69. Срок действия дисциплинарного взыскания
не более 3 месяцев
не более 6 месяцев
не более 1 года
по желанию работодателя

70. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности,
работодатель ...

обязан поощрить по просьбе представительного органа работников
имеет право поощрить с учетом мнения представительного органа
работников организации

имеет право поощрить по собственному усмотрению

71. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает
трудовое законодательство
лишение премии
замечание, выговор
понизить в должности сроком на 3 месяца
подвергнуть штрафу
уволить

72. В случае недостижения согласия по отдельным положениям
проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала
переговоров стороны должны ...

**подписать коллективный договор на согласованных условиях с
одновременным составлением протокола разногласий**

отложить заключение коллективного договора на два месяца и вновь начать

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 649 из 697

коллективные переговоры

продолжить коллективные переговоры еще в течение месяца и затем заключить коллективный договор в обязательном порядке

73. Основные принципы социального партнерства закреплены в ... Конституции РФ

ТК РФ

Конституции РФ и иных федеральных законах

74. При выявлении в процессе регистрации соответствующим органом по труду условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, указанный орган ...

сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда

отменяет коллективный договор, соглашение и уведомляет об этом представителей сторон и государственную инспекцию труда обращается в соответствующий суд с заявлением о признании коллективного договора, соглашения (их отдельных положений) недействительными и неподлежащими применению

75. Стороны социального партнерства
работники и работодатели в лице уполномоченных представителей
работодатели и профессиональные союзы
работники и уполномоченные государственные органы

76. Коллективный договор – это ...
 соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию

правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 650 из 697

организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

соглашение, которое регулирует социально-трудовые отношения в коллективе

соглашение между работодателем и физическим лицом о намерение вступить в трудовые отношения

77. Соглашение – это ...

соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;

правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом(межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции

гражданско-правовой договор, регулирующий вопросы социального партнёрства

78. Социальное партнёрство – это система взаимоотношений между ... работником (его представителем) и работодателем (его представителем), направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 651 из 697

работником (его представителем), работодателем(его представителем), выборным профсоюзным органом, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений

работниками (представителями работников),

работодателями(представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления,

направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

79. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...

любой момент по желанию нового собственника

течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности

течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности

течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности

80. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...

10 дней

две недели

один месяц

81. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на ...

своем рабочем месте

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 652 из 697

**своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя
своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или
объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять
трудовую функцию**

82. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...

один месяц

две недели

два месяца

83. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...

работники с более высокой производительностью труда и квалификацией

одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев
работники в возрасте до 18 лет

Перечень контрольных вопросов для подготовки к экзамену

1. Предмет трудового права
2. Метод трудового права, его особенности.
3. Сфера действия норм трудового права (в пространстве, во времени, по кругу лиц).
4. Трудовое право в системе российского права, соотношение трудового права со смежными отраслями права
5. Функции трудового права, понятие и виды.
6. Принципы трудового права, понятие и виды.
7. Единство и дифференциация трудового права.
8. Тенденции развития трудового права.
9. Система трудового права.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 653 из 697

10. Понятие и особенности источников трудового права.
11. Виды источников трудового права, их классификация.
12. Локальные нормативные акты как источники трудового права.

Виды локальных нормативных актов. Соотношение локальных нормативных актов с другими источниками трудового права, с трудовым договором.

13. Понятие и система социально-трудовых правоотношений.
14. Понятие и признаки трудового правоотношения.
15. Основания возникновения, прекращения и изменения трудовых правоотношений (юридические факты).
16. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, их характеристика и виды.

17. Понятие и классификация субъектов трудового права.
18. Правовой статус работника как субъекта трудового права
19. Правовой статус работодателя как субъекта трудового права.
20. Правовой статус профсоюзов. Система профсоюзов России.
21. Понятие социального партнерства. Формы социального партнерства.
22. Коллективные переговоры как форма социального партнерства.

Гарантии лицам, участвующим в переговорах.

23. Представители сторон социального партнерства.
24. Понятие и содержание коллективного договора, контроль за его выполнением. Соотношение коллективного договора с другими источниками трудового права, с трудовым договором.
25. Понятие, виды и содержание соглашений, контроль за их выполнением. Соотношение соглашения с другими источниками трудового права.
26. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.

Государственные гарантии по оплате труда.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 654 из 697

27. Обязанности работодателя в сфере охраны труда.
28. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
29. Формы и системы оплаты труда.
30. Понятие, содержание и значение трудового договора.
31. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
32. Понятие перевода на другую работу. Виды переводов.
33. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
34. Понятие и содержание охраны труда.
35. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
36. Трудовая книжка. Правила ее ведения и заполнения (на основании Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»).
37. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
38. Понятие, виды и порядок разрешения трудовых споров.
39. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
40. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
41. Условия, порядок выплаты и размеры пособия по безработице.
42. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
43. Понятие и виды времени отдыха.
44. Подведомственность трудовых споров.
45. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
46. Понятие, основания и условия материальной ответственности работников.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 655 из 697

47. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

48. Виды государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, его осуществляющие органы.

49. Рабочее время и его правовые нормативы.

50. Временный перевод на другую работу, основания и условия.

51. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

52. Общие основания прекращения трудового договора.

53. Правовой статус безработного. Социальные гарантии безработным.

54. Гарантии и компенсации работникам.

55. Режим рабочего времени, его виды.

56. Изменение трудового договора, виды и условия.

57. Испытание при приеме на работу.

58. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.

59. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

60. Порядок заключения трудового договора.

61. Сверхурочная работа.

62. Дисциплинарные увольнения.

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

64. Срочный трудовой договор, его особенности.

65. Возмещение материального ущерба, причиненного здоровью работника (по федеральному закону от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 656 из 697

- 66. Виды трудовых договоров.
- 67. Дисциплина труда как институт трудового права.
- 68. Полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
- 69. Дисциплинарные взыскания и порядок их наложения.
- 70. Порядок исчисления среднего заработка.
- 71. Понятие и виды времени отдыха.
- 72. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора.
- 73. Оформление прекращения трудовых отношений. Расчет.
- 74. Порядок выплаты заработной платы. Ограничения удержаний из заработной платы.
- 75. Материальная ответственность работодателя перед работником.
- 76. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
- 77. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
- 78. Прекращение трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности (штата) (п.п. 1 и 2 ст.81 ТК РФ).
- 79. Ученический договор.
- 80. Стадии регистрации в органах службы занятости.
- 81. Международные стандарты труда.
- 82. Защитная функция профсоюзов, правовые формы ее реализации.
- 83. Представительская функция профсоюзов, правовые формы ее реализации.
- 84. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 657 из 697

85. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства

86. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства

87. Защита персональных данных работников

Домашние задания:

Тема: Понятие, предмет, метод, функции и система трудового права

3. Отграничение предмета трудового права от предмета других отраслей права. Направления взаимодействия трудового права с другими отраслями российского права (*анализ норм трудового права, примеры*).

4. Метод трудового права, основные характеристики метода трудового права – особенности метода трудового права (*сравнительная таблица методов гражданского права, административного права, трудового права*).

Тема: Принципы трудового права

3. Виды и классификация принципов российского трудового права (*классификация с обоснованием*).

4. Принципы правовых институтов (*примеры по каждому правовому институту*).

Тема: Источники трудового права

5. Виды источников трудового права (*таблица*).

6. Нормативно-правовые акты субъектов РФ в сфере трудового права (*анализ компетенции субъектов РФ*).

7. Муниципальные правовые акты в сфере трудового права (*анализ компетенции органов МСУ*).

8. Нормативные акты Союза СССР как источники трудового права РФ (*примеры*).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 658 из 697

Тема: Правоотношения в сфере трудового права. Субъекты трудового права

4. Система общественных отношений, регулируемых трудовым правом (*схема*)

5. Соотношение трудового правоотношения с гражданско-правовыми и административными отношениями, связанными с применением труда (*сравнительная таблица*).

6. Система субъектов трудового права (*схема*).

Тема: Функции профессиональных союзов и правовые формы их реализации

4. Правовые основы деятельности профсоюзов (*обзор законодательства, подзаконных актов, иных правовых актов, регулирующих деятельность профсоюзов. Акт - содержание*).

5. Система профсоюзов России (*схема*)

6. Гарантии прав профсоюзов и их выборных должностных лиц (*Таблица прав, обязанностей и гарантий деятельности профсоюзов*).

Тема: Государственный контроль и надзор за соблюдением трудовых прав.

3. Система органов, осуществляющих государственные контроль и надзор (*Таблица: орган - функции*)

4. Правовые формы государственного контроля и надзора (*Орган-форма-содержание*).

Тема: Социальное партнерство в сфере труда.

4. Представители работников, представители работодателей, органы власти (*примеры на каждый уровень социального партнерства*).

5. Соотношение трудового законодательства, локальных нормативных актов, соглашений, коллективного договора, трудового договора (*сравнительная таблица: содержание – взаимозависимость*).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 659 из 697

6. Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров (*перечень*).

Тема: Правовое регулирование занятости и трудоустройства российских граждан.

3. Правовая организация занятости и трудоустройства: система нормативных актов (*перечень и характеристика*), компетенция (*таблица: РФ, субъекты, МСУ*), система органов (*схема*).

4. Государственные гарантии занятости (*перечень*).

Тема: Трудовой договор

4. Сравнительная таблица видов изменения условий трудового договора.

5. Особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников (*список особенностей по каждой категории работников*).

6. Процедура прекращения трудового договора (*поэтапная схема*)

Тема: Рабочее время и время отдыха

3. Виды рабочего времени (*сравнительная таблица*).

4. Виды отпусков (*сравнительная таблица*)

Тема: Правовое регулирование заработной платы

4. Основные понятия

5. Структура заработной платы

6. Системы оплаты труда (*сравнительная таблица*)

Тема: Трудовая дисциплина

3. Привлечение к дисциплинарной ответственности (*схема*);

4. Дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников (*список дисциплинарных взысканий по каждой категории работников, источники*)

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 660 из 697

2. Виды материальной ответственности (*сравнительная таблица*).

Тема: Правовое регулирование охраны труда

2. Система охраны труда: нормативный, организационно-субъектный, функциональный компоненты (*схема*).

Тема: Защита прав и интересов работников. Разрешение трудовых споров

2. Этапы разрешения коллективного трудового спора (*схема*).

Тема: Международно-правовое регулирование труда

5. Международная организация труда, иные ММПО и МНПО (*примеры + сфера деятельности*).

6. Структура МОТ (*схема*), направления деятельности в сфере труда.

7. Конвенции МОТ, ратифицированные РФ (*перечень*).

8. Двусторонние договоры РФ в сфере труда (10 *примеров*).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 661 из 697



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

по дисциплине

Трудовое право

*Специальность 080505.65 – «Управление персоналом»
специализация «Кадровый консалтинг и аудит»*

Форма подготовки – очная/заочная

г. Владивосток
2012

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 662 из 697

Основная литература

1. Головина, С.Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров: учебник для вузов по юридическим направлениям и специальностям / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина; Уральская государственная юридическая академия. – М.: Юрайт, 2012.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009.
3. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.Л. Сафонов. – М.: Международный центр финансово-экономического развития , 2009.
4. Миронов, В.И. Трудовое право: учебник для вузов / В.И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009.
5. Оробец, В.М. Трудовое право: учебное пособие для вузов / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2010.
6. Пресняков, М.В. Трудовой договор: учебно-практическое пособие / М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов. – М.: Юрист, 2008.
7. Рыженков, А.Я. Трудовое право России: учебник для бакалавров / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов ; под общ.ред. А.Я. Рыженкова. – М.: Юрайт, 2011.
8. Смирнов, О.В. Трудовое право: учебник для вузов /[Н.А. Бриллианты, О. Н. Волкова, Н. Г. Гладков и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой; Академия труда и социальных отношений. – М.: Проспект, 2010.
9. Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник для вузов / М.Б. Смоленский. – М.: Дашков и К, Академцентр, 2010.
10. Трудовое право России: учебник для вузов / А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова, А.В. Завгородний и др.; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2010.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 663 из 697

11. Трудовое право России: учебник для вузов / А.В. Завгородний, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко и др.; под общ.ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.: Юрайт, 2008.

12. Трудовое право России: учебник для вузов / Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная и др.; под ред. А.М. Куренного; Московский государственный университет, Юридический факультет. – М.: Правоведение, 2008.

13. Трудовое право России: учебник для вузов /под общ.ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М.: ИНФРА-М, 2010.

14. Черняева, Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учебное пособие / Д.В. Черняева. – М.: КноРУс, 2010.

Дополнительная литература

A) Специальная литература

1. Абдуллаев Э.Э. оглы. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 43 - 48.

2. Абрамова О.В. Трудовые споры в связи с увольнением работника по собственному желанию // Комментарий судебной практики. Выпуск 10 / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: Юридическая литература, 2004. С. 94 - 99.

3. Абрамова О.В. Трудовые споры об увольнении за прогул // Комментарий судебной практики / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: Юридическая литература, 2011. Вып. 16. С. 135 - 140.

4. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. Москва: Проспект, 2011. 128 с.

5. Азаров Г.П. Договоры, контракты о труде [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2009.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 664 из 697

6. Азаров Г.П. Материальная ответственность по трудовому праву [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2011.
7. Азаров Г.П. Трудовая дисциплина и ее правовое регулирование [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2010.
8. Андриченко Л.В. Особенности привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов к трудовой деятельности в России // Журнал российского права. 2011. N 7. С. 5 - 16.
9. Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие. М.: Дашков и К, 2008. 216 с.
10. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учебное пособие. М.: Деловой двор, 2011. 320 с.
11. Анисимов Л.Н. Компетенция и нормотворческая функция Международной организации труда (и к вопросу о ратификации России Конвенции МОТ об оплачиваемых отпусках) // Трудовое право. 2010. N 9. С. 39 - 54.
12. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. М.: Юстицинформ, 2007. 248 с.
13. Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2007. N 7. С. 103.
14. Бекренева Т. Актуальные вопросы заключения и прекращения трудового договора с руководителем организации // Трудовое право. 2011. N 9. С. 107 - 118.
15. Бекренева Т.Д. Руководство организации: прекращение трудового договора и актуальные заключения // Трудовое право. 2011. N 6. С. 5 - 24.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 665 из 697

16. Бондаренко К.А. Взаимосвязь признаков индивидуального трудового договора и особенностей договорного регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 23 - 27.

17. Бондаренко К.А. О методе договорного регулирования трудовых и иных правоотношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 2. С. 17 - 19.

18. Бондаренко Э.Н. Критерии разграничения разноотраслевых договоров о труде (на примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) // Современное право. 2003. N 7.

19. Бочарникова М.А. О разграничении полномочий между федеральными и региональными органами государственной власти в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2011. N 1. С. 69 - 75.

20. Булыга Н. Совмещение профессий и должностей: спорные вопросы оплаты // Трудовое право. 2011. N 9. С. 71 - 87.

21. Булыгина Н. Изменение заработной платы работников: установленный порядок и ошибки документального оформления // Трудовое право. 2011. N 5. С. 55 - 76.

22. Вальковой А.Ф., Степных А.Я. Профсоюзная защита трудовых прав: современные подходы // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4. С. 20 - 25.

23. Васильева А.С. Применение судами норм международного права при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2011. N 1. С. 103 - 110.

24. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. 2-е изд., исправленное и доп. М.: НОРМА, 2009. 432 с.

25. Головина С.Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Известия вузов. Правоведение. 2010. N 2. С. 53 - 62.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 666 из 697

26. Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. Москва: Проспект, 2011. 144 с.
27. Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации. Монография. М.: Юрист, 2006. 224 с.
28. Гусева В.С. Актуальные вопросы при приеме и увольнении работников. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 200 с.
29. Гусева В.С., Сибикеев К.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок. М.: Экзамен, 2009. 254 с.
30. Гусятникова Д.Е. Кадровый учет с нуля: Практическое пособие. М.: Дашков и К, 2009. 216 с.
31. Делягин И. Судьба трудовой книжки // ЭЖ-Юрист. 2011. N 35. С. 1 - 5.
32. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др.; под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. 256 с.
33. Дубровская И.А. Новое в расследовании несчастных случаев на производстве: в соответствии с изменениями в Трудовом кодексе РФ. М.: ГроссМедиа, 2007. 128 с.
34. Егоров В.В. Исчисление среднего заработка // Экономико-правовой бюллетень. 2009. N 4. 160 с.
35. Еремина С.Н. Некоторые проблемы взаимодействия гражданского и трудового права // Российская юстиция. 2011. N 2. С. 2 - 4.
36. Еремина С.Н. Нетипичные субъекты трудового права // Трудовое право. 2011. N 1. С. 53 - 59.
37. Еремина С.Н. Роль Трудового кодекса РФ и постановлений Верховного Суда: проблемы, взаимодействие и перспективы совершенствования // Трудовое право. 2011. N 6. С. 57 - 75.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 667 из 697

38. Ершов В.А. Правовое регулирование охраны труда. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 184 с.
39. Ершов В.А. Работа по совместительству: юридические аспекты. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 112 с.
40. Ершова Е.А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2007. 620 с.
41. Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М.: Статут, 2008. 668 с.
42. Жукова Т. Договор: трудовой или подряда // ЭЖ-Юрист. 2011. N 17. C. 14.
43. Забрамная Е.Ю. К вопросу об ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы работнику // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. C. 40 - 43.
44. Завгородний А.В. Особенности и проблемы правового регулирования труда совместителей // Трудовое право. 2011. N 6. C. 77 - 93.
45. Завгородний А.В. Собственное желание работника или соглашение сторон? // Трудовое право. 2011. N 1. C. 49 - 52; N 2. C. 19 - 36.
46. Захаркина О.И. Кадровая служба предприятия: делопроизводство, документооборот и нормативная база. С учетом новой редакции Трудового кодекса РФ. М.: Омега-Л, 2007. 241 с.
47. Захаргин В.Р. Заработка плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2009. 656 с.
48. Злобина Е.А. Трудовая книжка: новые правила ведения и хранения. М.: Экзамен, 2007. 252 с.
49. Иванов А.Б. Отдельные вопросы заключения и прекращения срочного трудового договора // Трудовое право. 2011. N 9. C. 15 - 29.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 668 из 697

50. Иванов А.Б. Отдельные вопросы материально-технического обеспечения деятельности представителей работников работодателями // Трудовое право. 2011. N 7. С. 31 - 50.

51. Избиенова Т.А. Некоторые вопросы участия представителей работников в разрешении коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2011. N 2. С. 51 - 63.

52. Кирилловых А.А. Регулирование труда в высшем учебном заведении: практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2009. 184 с.

53. Кирилловых А.А. Трудовые правоотношения в высшей школе: проблемы и практика регулирования // Законодательство и экономика. 2011. N 9. С. 64 - 71.

54. Клокова А.В. Материальная ответственность работника: юридическое оформление и бухгалтерский учет: Профессиональные рекомендации. М.: Омега-Л, 2008. 111 с.

55. Козина Е.В. "Минимальный размер оплаты труда" и "размер минимальной заработной платы": терминологическая разница в действующем законодательстве, проблемы правоприменения и позиция Верховного Суда Российской Федерации // Трудовое право. 2010. N 6. С. 61 - 71.

56. Козина Е.В. Соотношение базовой части заработной платы и надтарифных выплат // Трудовое право. 2010. N 8. С. 63 - 76.

57. Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам / Е.А. Борисова, С.А. Герасименко, Б.А. Горохов и др.; под ред. В.М. Жуйкова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: НОРМА, 2008. 832 с.

58. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; отв.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 669 из 697

ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М.: Городец, 2007. 736 с.

59. Корольков А.Е. Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений // Трудовое право. 2011. N 4. С. 21 - 40.

60. Корсаненкова Ю.Б. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 2. С. 23 - 26.

61. Коршунова Т.Ю. Индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. 2004. N 6.

62. Коршунова Т.Ю. Реформирование трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. N 8. С. 5 - 19.

63. Костян И.А. Отстранение от работы: вопросы применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 2. С. 27 - 32.

64. Кратенко М. Денежные обязательства сторон трудового договора: проблемы правового регулирования // Трудовое право. 2011. N 10. С. 13 - 31.

65. Кратенко М.В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография. М.: Волтерс Клювер, 2010. 208 с.

66. Кручинин А.В. Методологические предпосылки интеграции трудового законодательства стран ЕврАзЭС // Российский юридический журнал. 2011. N 5. С. 138 - 142.

67. Крылов К.Д. Международные ориентиры и методология социального и государственно-частного партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4. С. 2 - 8.

68. Кузьменко А.В. Особенности применения правовых принципов в регулировании некоторых "пограничных" отношений трудового права //

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 670 из 697

Российский ежегодник трудового права. 2009. N 5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2010. С. 100 - 106.

69. Куренной А.М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2010.

70. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2010. 192 с.

71. Кыров А.А. Индивидуальный предприниматель: практ. пособие. М.: Проспект, 2010. 528 с.

72. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 301 с.

73. Лушникова М.В. Минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4. С. 36 - 43.

74. Лютов Н.Л. Некоторые соображения по поводу гармонизации трудового законодательства в рамках ЕврАзЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 3. С. 17 - 22.

75. Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: Практическое пособие. М.: Экзамен, 2008. 318 с.

76. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя. М.: Дашков и К, 2009. 192 с.

77. Нуртдинова А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. N 10. С. 68 - 79.

78. Орлова А.А. Правовые проблемы, возникающие при сокращении численности и штата работников, способы их решения // Трудовое право. 2010. N 11. С. 77 - 89.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 671 из 697

79. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. N 6. С. 52 - 66.

80. Орловский Ю.П. Реализация принципов трудового права - важное условие его дальнейшего развития // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 1. С. 24 - 27.

81. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие / под ред. Ю.П. Орловского. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2007. 550 с.

82. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права", N 9, 2003

83. Офман Е., Станкова У. Постановление Верховного Суда и Трудовой кодекс РФ // Трудовое право. 2011. N 5. С. 85 - 93.

84. Охрана труда в Российской Федерации. Правовое регулирование / под ред. Ю.Л. Фадеева [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2007.

85. Пазюк С.П. Защита трудовых прав граждан с учетом последних изменений в ТК РФ: Практическое пособие. М.: ГроссМедиа, 2007. 160 с.

86. Перова Н.В. К вопросу о действительности трудового договора в современном трудовом праве России // Российский ежегодник трудового права. 2009. N 5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2010. С. 146 - 160.

87. Петров А. Когда и где используется режим неполного рабочего времени... // Трудовое право. 2011. N 10. С. 49 - 62.

88. Петров А.Я. Актуальные вопросы судебной практики по трудовым делам // Трудовое право. 2011. N 1. С. 17 - 34.

89. Петров М.И. Нормирование труда. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2007. 96 с.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 672 из 697

90. Плешакова О.В., Королев А.Н. Особенности правового регулирования труда руководителя организации // Право и экономика. 2003. № 7.

91. Пресняков М. Содержание трудового договора: практические вопросы // Трудовое право. 2011. № 9. С. 31 - 66.

92. Прием на работу. Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие / И.Я. Белицкая, Ю.С. Корякина, Д.Л. Кузнецов и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Контракт, Волтерс Клювер, 2011. 288 с.

93. Сафарова Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные // Трудовое право. 2010. № 11. С. 91 - 102.

94. Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках. 2-е изд., испр. М.: Омега-Л, 2009. 96 с.

95. Смирнов С. Должностная инструкция - помощник при рассмотрении судебных споров // Трудовое право. 2011. № 9. С. 89 - 106.

96. Смоленский М.Б. Исковые заявления. Типичные ошибки: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2011. 112 с.

97. Сойфер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. 2010. № 10. С. 89 - 99.

98. Сойфер В.Г. Судьба и проблемы трудового коллектива // Законодательство и экономика. 2004. № 7.

99. Сомов А. Охрана труда: работаем по новым правилам // ЭЖ-Юрист. 2011. № 29. С. 12 - 13.

100. Сошникова Т.А. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и охране труда как одна из форм защиты трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 8 - 14.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 673 из 697

101. Сошникова Т.А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. 2004. N 8.
102. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 54 - 57.
103. Сутягин А.В., Ершов В.А., Толмачев И.А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 304 с.
104. Тарасова Е. Материальная ответственность работников // Трудовое право. 2011. N 8. С. 11 - 17.
105. Терентьев А. Проблемы защиты прав работников при банкротстве (несостоятельности) работодателя // Трудовое право. 2010. N 6. С. 49 - 59.
106. Терехова Ю.К. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы [Электр.ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2006.
107. Тихомиров М.Ю. Перевод на другую работу и иные изменения условий труда: Практическое пособие. М.: Издательство Тихомирова М.Ю., 2009. 47 с.
108. Тихомиров М.Ю. Трудовой договор: Практическое пособие для работодателей и работников. М.: Издательство Тихомирова М.Ю., 2009. 207 с.
109. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: Практическое пособие. М.: Издательство Тихомирова М.Ю., 2009. 64 с.
110. Томашевский К.Л. Международное трудовое право как феномен правовой действительности // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4. С. 52 - 54.
111. Трошина С. Злоупотребление работодателем правами // Трудовое право. 2011. N 10. С. 83 - 100.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 674 из 697

112. Турсина Е.А. Заработка плата: начисления, выплаты, налоги: Практическое пособие. М.: Омега-Л, 2009. 240 с.

113. Уракова Е.В. Недействительный трудовой договор: ошибочные аналогии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 28 - 31.

114. Филатова А.В. Регламенты и процедуры в сфере реализации государственного контроля (надзора) / под ред. Н.М. Конина. Саратов: Научная книга, 2009. 280 с.

115. Харитонов М.М. Срочный трудовой договор: общие проблемы правового регулирования // Российский ежегодник трудового права. 2009. N 5 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2010. С. 224 - 230.

116. Хачатурян Ю.А. Проблемы привлечения к материальной ответственности руководителя организации и лиц, действующих в его интересах // Трудовое право. 2010. N 9. С. 13 - 28.

117. Хныкин Г.В. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 48 - 53.

118. Хохлов Е.Б. Направления совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. N 9. С. 13 - 18.

119. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / под ред. К.Н. Гусова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2008. 224 с.

120. Цыпкина И.С. Расторжение трудового договора при ликвидации организаций: некоторые проблемы теории и практики применения // Цивилист. 2011. N 3. С. 105 - 110.

121. Чернышова Т.В. Примильтельные процедуры в трудовом праве // Трудовое право. 2011. N 3. С. 59 - 70.

122. Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 2. С. 2 - 5.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 675 из 697

123. Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. М.: Юстицинформ, 2010. 152 с.

124. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. N 5. С. 5 - 19.

125. Шаповал Е.А. О соотношении понятий "источники трудового права" и "трудовое законодательство" // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 16 - 21.

126. Шаповал Е.А. Особенности подзаконных актов, содержащих нормы трудового права, как источников российского трудового права // Социальное и пенсионное право. 2011. N 2. С. 32 - 35.

127. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. М.: Юстицинформ, 2007. 272 с.

128. Шкловец И.И. Практика применения трудового законодательства // Экономико-правовой бюллетень. 2007. N 10. 160 с.

129. Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. Иностранные работники: поиск, приглашение, легализация, прием и увольнение [Электр. ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2010.

130. Щур-Труханович Л.В. Государственная тайна в трудовых и служебных отношениях. Практическое пособие [Электр. ресурс] // СПС КонсультантПлюс. 2010.

Б) Нормативно-правовые акты

1. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. //Российская газета. 1993. №237.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2011) // Российская газета. 2001. N 256.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 676 из 697

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая). Федеральный закон от 30.11.1994 г. №51-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1994. №32. Ст. 3301.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая). Федеральный закон от 26.01.1996 г. №14-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1996. №5. Ст. 410.

5. Уголовный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 07.12.2011) // СЗ РФ. 1996. N 25. ст. 2954.

6. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 08.01.1997 N 1-ФЗ (ред. от 07.12.2011) // СЗ РФ. 1997. N 2. ст. 198.

7. Воздушный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 19.03.1997 N 60-ФЗ (ред. от 06.12.2011) // СЗ РФ. 1997. N 12. ст. 1383.

8. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации. Федеральный закон от 30.04.1999 N 81-ФЗ (ред. от 07.11.2011) // СЗ РФ. 1999. N 18. ст. 2207.

9. Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации. Федеральный закон от 07.03.2001 N 24-ФЗ (ред. от 07.11.2011) // СЗ РФ. 2001. N 11. ст. 1001.

10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Федеральный закон от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 08.12.2011) // Российская газета. 2001. N 256.

11. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 14.11.2002 г. №138-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // СЗ РФ. 2002. №46. Ст. 4532.

12. О занятости населения в Российской Федерации. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) // СЗ РФ. 1996. N 17. ст. 1915.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 677 из 697

13. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС. Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. N 21. ст. 699.

14. О прокуратуре Российской Федерации. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 21.11.2011) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. N 8. ст. 366.

15. О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации. Закон РФ от 19.06.1992 N 3085-1 (ред. от 21.03.2002) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. N 30. ст. 1788.

16. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства. – 2012. - №53 (ч. 1). – Ст. 7598.

17. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 24.07.2009) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. N 16. ст. 551.

18. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. Закон РФ от 21.07.1993 N 5473-1 (ред. от 03.12.2011) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. N 33. ст. 1316.

19. О пожарной безопасности. Федеральный закон от 21.12.1994 N 69-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1994. N 35. ст. 3649.

20. О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции). Федеральный закон от 30.03.1995 N 38-ФЗ (принят ГД ФС РФ 24.02.1995) // СЗ РФ. 1995. N 14. ст. 1212.

21. О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов. Федеральный закон от 02.08.1995 N 122-ФЗ (ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 1995. N 32. ст. 3198.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 678 из 697

22. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 06.11.2011) // С3 РФ. 1995. N 48. ст. 4563.

23. О сельскохозяйственной кооперации. Федеральный закон от 08.12.1995 N 193-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // С3 РФ. 1995. N 50. ст. 4870.

24. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) // С3 РФ. 1996. N 3. ст. 148.

25. Об использовании атомной энергии. Федеральный закон от 21.11.1995 N 170-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // С3 РФ. 1995. N 48. ст. 4552.

26. О производственных кооперативах. Федеральный закон от 08.05.1996 N 41-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // С3 РФ. 1996. N 20. ст. 2321.

27. О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности. Федеральный закон от 20.06.1996 N 81-ФЗ (ред. от 19.07.2011) // С3 РФ. 1996. N 26. ст. 3033.

28. О высшем и послевузовском профессиональном образовании. Федеральный закон от 22.08.1996 N 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // С3 РФ. 1996. N 35. ст. 4135.

29. О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Федеральный закон от 21.12.1996 N 159-ФЗ (ред. от 17.12.2009) // С3 РФ. 1996. N 52. ст. 5880.

30. О свободе совести и о религиозных объединениях. Федеральный закон от 26.09.1997 N 125-ФЗ (ред. от 01.07.2011) // С3 РФ. 1997. N 39. ст. 4465.

31. О прожиточном минимуме в Российской Федерации. Федеральный закон от 24.10.1997 N 134-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // С3 РФ. 1997. N 43. ст. 4904.

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 679 из 697

32. Об обществах с ограниченной ответственностью. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 11.07.2011) // СЗ РФ. 1998. N 7. ст. 785.

33. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // СЗ РФ. 1998. N 31. ст. 3803.

34. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения. Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 19.07.2011) // СЗ РФ. 1999. N 14. ст. 1650.

35. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений. Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ // СЗ РФ. 1999. N 18. ст. 2218.

36. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Федеральный закон от 06.10.1999 N 184-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 1999. N 42. ст. 5005.

37. О минимальном размере оплаты труда. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 01.06.2011) // СЗ РФ. 2000. N 26. ст. 2729

38. О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием. Федеральный закон от 07.11.2000 N 136-ФЗ (ред. от 24.07.2009) // СЗ РФ. 2000. N 46. ст. 4538.

39. О трудовых пенсиях в Российской Федерации. Федеральный закон от 17.12.2001 N 173-ФЗ (ред. от 01.07.2011) // СЗ РФ. 2001. N 52 (1 ч.). ст. 4920.

40. Об альтернативной гражданской службе. Федеральный закон от 25.07.2002 N 113-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 2002. N 30. ст. 3030.

41. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // СЗ РФ. 2002. N 30. ст. 3032.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 680 из 697

42. Об объединениях работодателей. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ (ред. от 01.12.2007) // СЗ РФ. 2002. N 48. ст. 4741.

43. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 2002. N 48. ст. 4746.

44. О железнодорожном транспорте в Российской Федерации. Федеральный закон от 10.01.2003 N 17-ФЗ (ред. от 07.11.2011) // СЗ РФ. 2003. N 2. ст. 169.

45. О коммерческой тайне. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ (ред. от 11.07.2011) // СЗ РФ. 2004. N 32. ст. 3283.

46. О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 21.11.2011) // СЗ РФ. 2004. N 31. ст. 3215.

47. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 28.11.2011) // СЗ РФ. 2007. N 1 (1 ч.). ст. 18.

48. О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2006 N 271-ФЗ (ред. от 01.07.2011) // СЗ РФ. 2007. N 1 (1 ч.). ст. 34.

49. О муниципальной службе в Российской Федерации. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 21.11.2011) // СЗ РФ. 2007. N 10. ст. 1152

50. Об инновационном центре "Сколково". Федеральный закон от 28.09.2010 N 244-ФЗ (ред. от 28.11.2011) // СЗ РФ. 2010. N 40. ст. 4970.

51. Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии. Федеральный закон от 08.03.2011 N 35-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СЗ РФ. 2011. N 11. ст. 1504.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 681 из 697

52. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации. Указ Президента РФ от 07.09.2010 N 1099 // СЗ РФ. 2010. N 37. ст. 4643.

53. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 N 105 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. N 7. ст. 566.

54. Об утверждении Положения об организации общественных работ. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 N 875 (ред. от 11.01.2007) // СЗ РФ. 1997. N 29. ст. 3533.

55. О Порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановление Правительства РФ от 05.11.1999 N 1229 (ред. от 22.06.2004) // СЗ РФ. 1999. N 46. ст. 5572.

56. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) // СЗ РФ. 2000. N 10. ст. 1131.

57. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 // СЗ РФ. 2000. N 10. ст. 1130.

58. О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 (ред. от 20.06.2011) // СЗ РФ. 2000. N 13. ст. 1373.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 682 из 697

59. Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 N 395 // СЗ РФ. 2000. N 22. ст. 2311.

60. Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Постановление Правительства РФ от 16.10.2000 N 789 (ред. от 10.11.2011) // СЗ РФ. N 43. 2000. ст. 4247.

61. Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка. Постановление Правительства РФ от 11.10.2001 N 719 (ред. от 01.02.2005) // СЗ РФ. 2001. N 43. ст. 4101.

62. Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием. Постановление Правительства РФ от 29.03.2002 N 187 (ред. от 08.08.2003) // СЗ РФ. 2002. N 14. ст. 1296.

63. Об утверждении списков производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право гражданам, занятым на работах с химическим оружием, на меры социальной поддержки. Постановление Правительства РФ от 29.03.2002 N 188 (ред. от 06.10.2011) // СЗ РФ. 2002. N 14. ст. 1297.

64. О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам. Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 (ред. от 16.07.2009) // СЗ РФ. 2002. N 40. ст. 3935.

65. Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятymi на работу. Постановление Правительства РФ от 11.10.2002 N 755 (ред. от 04.02.2011) // СЗ РФ. 2002. N 41. ст. 3996.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 683 из 697

66. Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 N 73 // Российская газета. 2002. N 237

67. О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда. Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 N 804 // СЗ РФ. 2002. N 46. ст. 4583.

68. Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета. Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 // СЗ РФ. 2002. N 51. ст. 5081.

69. О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах. Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 N 901 // СЗ РФ. 2002. N 51. ст. 5090.

70. О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей. Постановление Правительства РФ от 20.12.2002 N 911 // СЗ РФ. 2002. N 52 (2 ч.). ст. 5220.

71. О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 (ред. от 01.02.2005) // СЗ РФ. 2003. N 8. ст. 757.

72. О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 684 из 697

на работу в другую местность. Постановление Правительства РФ от 02.04.2003 N 187 // СЗ РФ. 2003. N 14. ст. 1285.

73. О трудовых книжках. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 (ред. от 19.05.2008) // СЗ РФ. 2003. N 16. ст. 1539.

74. Об утверждении Положения о проведении Государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации. Постановление Правительства РФ от 25.04.2003 N 244 (ред. от 01.02.2005) // Собрание законодательства РФ", 05.05.2003, N 18, ст. 1716

75. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 (ред. от 24.03.2011) // СЗ РФ. 2004. N 28. ст. 2901.

76. О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета. Постановление Правительства РФ от 03.02.2005 N 51 // СЗ РФ. 2005. N 6. ст. 463.

77. О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации. Постановление Правительства РФ от 22.12.2006 N 783 (ред. от 08.12.2008) // СЗ РФ. 2007. N 1 (2 ч.). ст. 247.

78. Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 685 из 697

Федерации. Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 // СЗ РФ. 2007. N 19. ст. 2356.

79. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 11.11.2009) // СЗ РФ. 2007. N 53. ст. 6618.

80. Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Постановление Правительства РФ от 19.01.2008 N 16 // СЗ РФ. 2008. N 4. ст. 268.

81. О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 N 168 // СЗ РФ. 2008. N 11 (1 ч.). ст. 1036.

82. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 // СЗ РФ. 2008. N 30 (ч. 2). ст. 3640.

83. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 17.12.2010) // СЗ РФ. 2008. N 33. ст. 3852.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 686 из 697

84. Об особенностях направления работников в служебные командировки. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 // СЗ РФ. 2008. N 42. ст. 4821.

85. Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 N 870 // СЗ РФ. 2008. N 48. ст. 5618.

86. Об утверждении технического регламента о безопасности средств индивидуальной защиты. Постановление Правительства РФ от 24.12.2009 N 1213 (ред. от 20.12.2010) // СЗ РФ. 2010. N 4. ст. 391.

87. О минимальной продолжительности ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и об условиях их предоставления работникам представительств Российской Федерации за границей. Постановление Правительства РФ от 21.04.2010 N 258 (ред. от 12.07.2011) // СЗ РФ. 2010. N 17. ст. 2102.

88. О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы. Постановление Правительства РФ от 08.09.2010 N 700 // СЗ РФ. 2010. N 37. ст. 4712.

89. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 687 из 697

нормативные требования охраны труда. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 // СЗ РФ. 2011. N 2. ст. 342.

90. Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией. Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 N 394 // СЗ РФ. 2011. N 21. ст. 2979.

91. О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов. Постановление Правительства РФ от 03.06.2011 N 440 // СЗ РФ. 2011. N 24. ст. 3493.

92. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2012 год. Постановление Правительства РФ от 03.11.2011 N 888 // СЗ РФ. 2011. N 46. ст. 6511.

93. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 // Российская газета. 2003. N 162.

94. Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 N 9 (ред. от 25.10.2010) // Российская газета. 2004. N 56.

95. Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.04.2010 N 205н (ред. от 30.06.2011) // Российская газета. 2010. N 147.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 688 из 697

96. Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.09.2010 N 847н // Российская газета. 2010. N 249.

97. Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N 302н // Российская газета. 2011. N 243.

98. Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 N 342н // Российская газета. 2011. N 135.

Электронные образовательные ресурсы

1. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Гейхман В.Л. - Отв. ред. Дмитриева И.К. - Отв. ред. Трудовое право практикум. Учебное пособие для вузов http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=1740

2. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. Учебник для вузов http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=1741

3. Трудовое законодательство: история и современность / А.В. Жигачев, Т.Г. Насонова; Под ред. Л.В. Сальниковой. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 136 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=206258>

4. Трудовое право: Учебник / В.М. Лебедев, Д.В. Агащев, А.А. Белинин, А.В. Дворецкий; Под ред. В.М. Лебедева. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. - 464 с.: <http://znanium.com/bookread.php?book=242241>

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 689 из 697



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ГЛОССАРИЙ

по дисциплине
Трудовое право

*Специальность 080505.65 – «Управление персоналом»
специализация «Кадровый консалтинг и аудит»*

Форма подготовки – очная/заочная

г. Владивосток
2012

<p style="text-align: center;">ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ</p> <p style="text-align: center;">Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»</p>			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 690 из 697

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Ст.209 ТК РФ).

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

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

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

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

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

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организаций.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 691 из 697

Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

Заработка плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

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

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 692 из 697

работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Минимальная заработка плата (минимальный размер оплаты труда) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Надомники – лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

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

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 693 из 697

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

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

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

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

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

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 694 из 697

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

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сезонные работы – работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены, вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 695 из 697

эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

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

Совместительство – работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

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

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

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 696 из 697

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

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

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право»			
Разработал: ассистент Смирнова Е.А	Идентификационный номер: УМКД. 24 (1) – 080505.65 – ОПД.Ф.1 – 2012	Контрольный экземпляр находится на кафедре трудового и экологического права	Лист 697 из 697

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации.

Литература:

- 1) Большой энциклопедический словарь. [Электронный ресурс]. – URL: <http://dic.academic.ru/contents.nsf/enc3p/>
- 2) Википедия – свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. – URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki>
- 3) Толковый словарь русского языка. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.vedu.ru/expdic/>
- 4) Источник: <http://www.kadrovik-praktik.ru/MatKadr/slovar-terminov-po-trudovomu-pravu/>