МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.05 Трудовое право

программы подготовки специалистов среднего звена /
квалифицированных рабочих и служащих
40.02.04 Юриспруденция

Форма обучения: *заочная*

Находка 2026

Рабочая программа учебной дисциплины *ОП.05 «Трудовое право»* разработана в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности *40.02.04 Юриспруденция*, утвержденного приказом Минобрнауки России от «12» мая 2014 г. № 508, примерной образовательной программой.

Разработчик(и): *Вайтулевич М.В. преподаватель ОСПО филиала ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находке*

Рассмотрено и одобрено на заседании цикловой методической комиссии

Протокол № 10 от «29» июня 2026 г.

Председатель ЦМК _____ Плахотина В.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3 УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

4 КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Учебная дисциплина *ОП.05 «Трудовое право»* является частью профессионального учебного цикла основной образовательной программы (далее ООП) в соответствии с ФГОС СПО по специальности *40.02.04 Юриспруденция.*

1.2 Цель и планируемые результаты освоения дисциплины

По итогам освоения дисциплины, обучающиеся должны продемонстрировать результаты обучения, соотнесённые с результатами освоения ООП СПО, приведенные в таблице.

Код компетенции	Умения	Знания
ОК 2	применять методы и способы решения профессиональных задач в области социальной защиты населения	уметь организовать собственную деятельность
ОК 4	выбирать направления 6 дальнейшей профессиональной специализации и повышения квалификации	различные направления и способы повышения квалификации и профессионального мастерства;
ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- применять ИКТ при выполнении заданий - перечислять ИКТ, применяемые в профессиональной деятельности; - ориентироваться в информационно-коммуникационных технологиях, применяемых в профессиональной деятельности
ОК 7	соблюдать моральные и этические нормы поведения в коллективе при осуществлении профессиональной деятельности, быть готовым к кооперации с коллегами;	моральные и этические нормы поведения в коллективе; методы организации и управления малыми коллективами;

ОК 8	выбирать направления в дальнейшей профессиональной специализации и повышения квалификации;	различные направления и способы повышения квалификации и профессионального мастерства;
ОК 9	применять изученные методы анализа социально- значимых проблем и процессов в профессиональной деятельности;	прогрессивные методы и способы анализа социально значимых проблем и процессов
ОК 11	исполнять профессиональные обязанности с соблюдением принципов этики юриста; оценивать факты и явления профессиональной деятельности с этической точки зрения; применять нравственные нормы и правила поведения в конкретных жизненных ситуациях;	общие и специальные (профессиональные) этические нормы; основные этические понятия и категории, содержание и особенности профессиональной этики юридической деятельности; возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности юриста; сущность профессионально- нравственной деформации и пути ее предупреждения и преодоления; понятие этикета, его роль в жизни общества, особенности этикет

ОК 12	уважительно относиться к праву и закону, выявлять коррупционные явления во всех областях общественной жизни;	владеть приемами правоприменения антикоррупционных норм законодательства, нетерпимым отношением к коррупционному поведению социальную опасность коррупции и антикоррупционное законодательство;
ПК 1.1	- анализировать действующее законодательство в области пенсионного обеспечения, назначения пособий, компенсаций, предоставления услуг и мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите с использованием информационных справочно-правовых систем; - использовать периодические и специальные издания, справочную литературу в профессиональной деятельности;	содержание нормативных правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней, регулирующих вопросы установления пенсий, пособий и других социальных выплат, предоставления услуг; правовое регулирование в области медиа-социальной экспертизы; - государственных стандартов социального обслуживания.

ПК 1.2	Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.	практический опыт: - приема граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты; умения: - принимать документы, необходимые для установления пенсий, пособий, компенсаций, ежемесячных денежных выплат, материнского (семейного) капитала и других социальных выплат, необходимых для установления пенсий, пособий и других социальных выплат; знания: - понятия и виды трудовых пенсий, пенсий по государственному пенсионному обеспечению, пособий, ежемесячных денежных выплат (ЕДВ), дополнительного материального обеспечения, других социальных выплат, условия их назначения, размеры и сроки.
ПК 1.4	- пользоваться компьютерными программами назначения и выплаты пенсий, пособий и других социальных выплат;	- компьютерные программы по назначению пенсий, пособий, рассмотрению устных и письменных обращений граждан.
ПК 1.5	порядок формирования пенсионных и личных дел получателей пенсий, пособий, ежемесячных денежных выплат, материнского (семейного) капитала и других социальных выплат.	формирования пенсионных и личных дел получателей пенсий и пособий, других социальных выплат и их хранения; запрашивать информацию о содержании индивидуальных лицевых счетов застрахованных лиц и анализировать

		полученные сведения о стаже работы, заработной плате и страховых взносах; - составлять проекты решений об отказе в назначении пенсий, пособий, компенсаций, материнского (семейного) капитала, ежемесячной денежной выплаты, в предоставлении услуг и других социальных выплат, используя информационные справочно-правовые системы;
ПК 2.2	- выявлять и осуществлять учет лиц, нуждающихся в социальной защите; - выявлять по базе данных лиц, нуждающихся в мерах государственной социальной поддержки и помощи, с применением компьютерных технологий;	- федеральные, региональные, муниципальные программы в области социальной защиты населения и их ресурсное обеспечение; - документооборот в системе органов и учреждений социальной защиты населения, органов Пенсионного фонда РФ.

2 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Объем образовательной программы учебной дисциплины	117
в том числе:	
- теоретическое обучение	4
- практические занятия	8
- самостоятельная работа	103
- консультации	2
- промежуточная аттестация - *(форма промежуточной аттестации)*	Диф зачет

2.2 Тематический план и содержание учебной дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся	Объем Акад. часов	Коды компетенций, формированию которых способствует
1	**2**	**3**	**4**
Раздел 1. Общие положения.		**38**	
Тема 1. Трудовое право: понятие, предмет, метод трудового права.	**Содержание учебного материала:**		1
	Самостоятельная работа обучающегося: 1. Доклад на тему: Источники трудового права. 1. Понятие, предмет система трудового права. 2. Метод трудового права. Локальные нормативные акты содержащие нормы трудового права.	6	ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ПК 1.1.
Тема 1.2. Принципы трудового права.	**Содержание учебного материала:**		1
	Самостоятельная работа обучающегося: Самостоятельная работа с нормативными правовыми актами и учебной литературой (конспектирование основных положений принципов трудового права). 1.Основные принципы правового регулирования трудовых отношений. 2.Запрещение дискриминации в сфере труда. 3.Запрещение принудительного труда. 4. Сроки в трудовом праве.	6	ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3.
	Практическая работа: 1.Провести сравнительно-правовой анализ международных принципов трудового права и принципов, содержащихся в национальных нормативных актах.	4	ОК 1. ОК 2. ОК 3.
Тема 1.3. Субъекты Трудового права.	**Содержание учебного материала:** 1. Понятие субъектов трудового права. 2.Трудовая правосубъектность работника. 3.Трудовая правосубъектность работодателя	1	ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4.
	Практическая работа: 1. Решение ситуационных задач. **Самостоятельная работа обучающегося:** 1 .Подготовка тезисов ответа на вопросы преподавателя по опорному конспекту лекций.	1 4	ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ПК 1.1.

	2. Заполнение таблицы по видам субъектов трудового права.		
Тема 1.4. Правоотношения в трудовом праве.	**Содержание учебного материала:**		2
	Самостоятельная работа обучающегося: Письменно ответить на вопрос: . Ответственность физических лиц за совершение дисциплинарного проступка. 1.Понятие и содержание трудового правоотношения. 2.Основания возникновения трудового правоотношения. 3.Особенности трудовых правоотношений.	8	ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ПК 1.1. ПК 1.2.
Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда.			**27**
Тема 2.1. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения.	**Содержание учебного материала:**	8	1
	Самостоятельная работа обучающегося: Написать реферат на тему: «роль профсоюзов в сфере труда». 1. Роль профсоюзов в сфере труда. 2. Структура профессиональных союзов. 3. Коллективные трудовые договоры и соглашения.	7	ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ПК 1.1.
	Практическая работа: 1.Решение ситуационных задач.	1	
Тема 2.2. Занятость и трудоустройство.	**Содержание учебного материала:**	9	1
	Практическая работа: 1.Расчитать пособие по безработице.	1	ОК 1. ОК 2.
	Самостоятельная работа обучающегося: 1.Выполнение конспекта Закона РФ «О занятости населения в РФ» по вопросам преподавателя. 1. Понятие и формы занятости. 2. Безработица. 3. Условия и порядок признания гражданина безработным. Система и структура органов занятости.	8	ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3.
Раздел 3. Трудовой договор			**23**
Тема 3.1 Трудовой договор: общие положения, порядка заключений.	**Содержание учебного материала:** 1. Трудовой договор: общие положения. 2. Порядок заключения трудового договора. 3. Испытание при приеме на работу. 4. Изменение трудового договора. 5. Перевод на другую работу.	0.5	ОК 5. ОК 6. ОК 8. ОК 9.

	Отстранение от работы.		
	Практическая работа:	-	
	Самостоятельная работа обучающегося: Подготовка тезисов ответа на вопросы преподавателя по опорному конспекту лекций.	5	ОК 5. ОК 6. ОК 8.
Тема 3.2. Прекращение трудового договора.	**Содержание учебного материала:**		**2**
	Практическая работа:	-	
	Самостоятельная работа обучающегося: 1. Самостоятельная работа с нормативными правовыми актами и учебной литературой. .Изменение трудового договора. 2.Основания прекращения трудового договора. 3. Порядок оформления расторжения трудовых отношений. 4. Понятие персональных данных работника. 5. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных. 6.Ответственность за нарушение норм хранения персональных данных.	8	ОК 5. ОК 6. ОК 8. ОК 9. ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3.
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.			**12**
Тема 4.1. Рабочее время. Время отдыха.	**Содержание учебного материала:**	-	**3**
	Практическая работа:	-	
	Самостоятельная работа обучающегося: 1.Письменно ответить на вопрос: «Работа в ночное время». 1. Понятие и виды рабочего времени. 2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. 3. Понятие и виды времени отдыха. 4. Ежегодно оплачиваемый отпуск. 5. Условия предоставления ежегодно оплачиваемого отпуска. Продолжительность отпуска для отдельных категорий работников.	12	ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3.
Раздел 5. Гарантии и компенсации.			**17**
Тема 5.1. Общие положения об	**Содержание учебного материала:** 1. Общие положения об оплате труда.	0.5	ОК 5. ОК 6.

оплате труда. Установление заработной платы, порядок, место и сроки ее оплаты.	2.Установление заработной платы. 3. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.		
	Практическая работа:		
	Самостоятельная работа обучающегося: 1. Подборка материалов к докладу на тему «Соотношение МРОТ и прожиточного минимума».	8	ОК 5. ОК 6. ОК 8. ОК 9. ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3.
Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.	**Содержание учебного материала:**	-	**2**
	Практическая работа:	-	
	Самостоятельная работа обучающегося: 1.Изучение реквизитов документа «Положение о комиссии по трудовым спорам» (КТС) по вопросам преподавателя. 1. Понятие и причины трудовых споров. 2.Самозащита трудовых прав. Виды защиты трудовых прав.	8	ОК 5. ОК 6. ОК 8. ОК 9. ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3.
	Диф зачет	2	
	Всего	**117**	

3 УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Материально-техническое обеспечение

Для реализации программы учебной дисциплины предусмотрено наличие следующих специальных помещений:

Кабинет гражданского, семейного права и гражданского процесса:

количество посадочных мест - 50 шт., доска меловая - 1 шт., стол для преподавателя - 1 шт., стол для преподавателя компьютерный - 1 шт., стул для преподавателя - 1 шт.; количество персональных компьютеров с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации - 1 (Монитор 17' LG, системный блок: процессор Intel(R) Pentium(R) Dual CPU E2180 @ 2.00GHz , ОЗУ 2 Гб, HDD 250 Гб), 1 экран Draper, 1 проектор Sanyo PLC; плакаты: Конституция РФ; Устройство судебных органов РФ; Структура отраслей права; учебно - методические пособия, нормативно-законодательные акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности, обучающие видеофильмы

ПО: Microsoft Windows 7 Professional Russian (Academic Open license 47882164), Microsoft Office 2007 RUS (бессрочно 44216302), Winrar (Лицензия RUK-web-1355405), Adobe Google Chrome (свободное); Adobe Acrobat Reader (свободное); Adobe Flash Player (свободное), Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (Номер лицензии 17E0200430130957417676), Java(TM) 6 Update 26 (свободное), справочно-правовая система КонсультантПлюс (Договор № 2020-А 0130).

3.2 Информационное обеспечение реализации программы

Для реализации программы учебной дисциплины библиотечный фонд ВВГУ укомплектован печатными и электронными изданиями.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Основная литература

Основные источники:

1. Трудовое право: учебник / К. К. Гасанов, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумаков [и др.]; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумакова. - 8-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2024. - 553 с. - (Dura lex, sed lex). - Режим доступа: по подписке. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683462 (дата обращения: 03.05.2024). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-03494-2

2. Карпова, А. В. Трудовое право: учебное пособие / А.В. Карпова. — Москва: ИНФРА-М, 2025. — 316 с. — (Среднее профессиональное образование). — DOI 10.12737/1033838. - ISBN 978-5-16-015455-8. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1215873.

3. Трудовое право: учебник / Т. М. Голубева, Ю. В. Жильцова, Ю. В. Применко [и др.], под редакцией С. В. Соловьевой, И. А. Филиповой. — Нижний Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2025. — 194 с. — Текст: электронный // Лань: электронно библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/191586.

Дополнительные источники:

1. Спектор, А. А. Трудовое право: учебно-методическое пособие / А. А. Спектор. — Москва: РУТ (МИИТ), 2025. — 51 с. — Текст: электронный // Лань: электроннобиблиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/269249.

2. Зубова, А. О. Трудовое право России: учебное пособие / А. О. Зубова. — Самара: Самарский университет, 2024 — Часть 1— 2024. — 64 с. — ISBN 978-5-7883-1614-7. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://edanbook.com/book/256922 (

3. Певцова, Е. А., Трудовое право: учебник / Е. А. Певцова. — Москва: Юстиция, 2026. — 205 с. — ISBN 978-5-4365-6414-2. — URL: https://book.ru/book/938960

Электронные ресурсы

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU: http:/www.eLIBRARY.RU

2. Ресурс Цифровые учебные материалы http://abc.vvsu.ru/
3. ЭБС «Руконт»: http://www.rucont.ru/
4. ЭБС «Юрайт»: http://www.biblio-online.ru/

Нормативные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ ред. от 29.12.2025, с изм. от 15.05.2026 (действует с 01.03.2026)
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (ред. от 24.06.2025, с изм. от 09.06.2026)
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ ред. от 04.08.2026 (действует с 04.08.2026)
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ ред. от 04.08.2026 (действует с 15.08.2026)
6. Федеральный закон от 04.03.2002 № 21-ФЗ «О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией».
7. Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (ред. от 29.05.2024).
9. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (последняя редакция) .
10. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (последняя редакция)

4 КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения	Критерии оценки	Методы оценки
- актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить; - основные источники информации и ресурсы для решения задач и проблем в профессиональном и/или социальном контексте; - алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях; - методы работы в профессиональной и смежных сферах; - структуру плана для решения задач; - порядок оценки результатов решения	Уровень правильных ответов при письменном и устном контроле, четкость изложения материала. Быстрота ориентации в представляемом материале, быстрота реакции на вопросы. Правильность, полнота выполнения заданий, точность формулировок, точность расчетов, соответствие требованиям.	устный опрос, практические работы, тестирование

задач профессиональной деятельности - основные методы и средства сбора, обработки, хранения, передачи и накопления информации; - технологию поиска информации в сети Интернет; - номенклатура информационных источников применяемых в профессиональной деятельности; приемы структурирования информации; - формат оформления результатов поиска информации - содержание актуальной нормативно-правовой документации; - современная научная и профессиональная терминология; - возможные траектории профессионального развития и самообразования - психологические основы деятельности коллектива, психологические особенности личности; - основы проектной деятельности - особенности социального и культурного контекста; - правила оформления документов и построения устных сообщений - назначение, состав, основные характеристики организационной и компьютерной техники;		
- основные компоненты компьютерных сетей, принципы пакетной передачи данных,	Оптимальность выбора способов действий, методов, последовательностей действий. Соответствие требованиям	Текущий контроль: экспертное наблюдение и оценка в процессе выполнения заданий для

организацию межсетевого взаимодействия; - назначение и принципы использования системного и прикладного программного обеспечения; - принципы защиты информации от несанкционированного доступа; - правовые аспекты использования информационных технологий и программного обеспечения; - основные понятия автоматизированной обработки информации;	инструкций, регламентов, рациональность действий. Точность распознавания проблемных ситуаций в различных контекстах; Адекватность анализа сложных ситуаций при решении задач профессиональной деятельности, эффективность поиска. Точность определения источников нужных ресурсов. Разработка детального плана действий, правильность оценки рисков на каждом шагу; Точность оценки плюсов и минусов полученного результата, своего плана и его реализации, предложение критериев оценки и рекомендаций по улучшению плана	практических занятий; Промежуточная аттестация: тестирование

Для оценки достижения запланированных результатов обучения по дисциплине разработаны контрольно-оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, которые прилагаются к рабочей программе дисциплины.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
по учебной дисциплине

ОП.05 Трудовое право

программы подготовки специалистов среднего звена
40.02.04 Юриспруденция

Форма обучения: *заочная*

Находка 2026

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине *ОП.05 «Трудовое право»* разработаны в соответствии с требованиями ФГОС СПО по специальности *40.02.04 Юриспруденция,* утвержденного приказом Минобрнауки РФ от «12» мая 2014 г. № 508, примерной образовательной программой, рабочей программой учебной дисциплины.

Разработчик(и): *Вайтулевич М.В. преподаватель ОСПО филиала ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находке*

Рассмотрено и одобрено на заседании цикловой методической комиссии

Протокол № 10 от «29» июня 2026 г.

Председатель ЦМК _____ Плахотина В.В.
подпись

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины ОП.05 Трудовое право.

ФОС включают в себя контрольные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине, которая проводится в форме экзамена

2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие результаты освоения образовательной программы

Код ОК, ПК	Код результата обучения	Наименование
ПК 1.1. ПК 1.2. ПК 1.3. ПК1.4. ПК2.2. ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ОК 5. ОК 6. ОК 8. ОК 9.	З1	- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
	З2	- содержание российского трудового права;
	З3	- права и обязанности работников и работодателей;
	З4	- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
	З5	- виды трудовых договоров;
	З6	- содержание трудовой дисциплины;
	З7	- порядок разрешения трудовых споров;
	З8	- виды рабочего времени и времени отдыха;
	З9	- формы и системы оплаты труда работников;
	З10	- основы охраны труда;
	З11	- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
	У1	- применять на практике нормы трудового законодательства;
	У2	- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
	У3	- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
	У4	- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

3 Соответствие оценочных средств контролируемым результатам обучения

Краткое наименование раздела (модуля) / темы дисциплины	Код результата обучения	Показатель[2] овладения результатами обучения	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Раздел 1. Общие положения.				
Тема 1 Трудовое право: понятие, предмет, метод. Источники трудового права.	З1	- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;	Задача (п. 5.1, № 1-2)	Вопросы на экзамен 1-2 (п. 6.1)
	З2	- содержание российского трудового права;	Задача (п. 5.1, № 3-4)	Вопросы на экзамен 3-4 (п. 6.1)
	У1	- применять на практике нормы трудового законодательства;		
Тема 1.2. Принципы трудового права.	У1	- применять на практике нормы трудового законодательства;	Задача (п. 5.1, № 5-6), Реферат (п. 5.2, 1-5)	Тест Тема №1 (п. 6.2) Вопросы на экзамен 5-8 (п. 6.1)
	У2	- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;		
	У3	- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;		
Тема 1.3. Субъекты Трудового права.	З3	- права и обязанности работников и работодателей;	Задача (п. 5.1, № 7-8)	Тест Тема №2 (п. 6.2) Вопросы на экзамен 9-12 (п. 6.1)
	У1	- применять на практике нормы трудового законодательства;		
Тема 1.4. Правоотношения в трудовом праве.	У2	- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	Задача (п. 5.1, № 7-8)	Тест Тема №3 (п. 6.2) Вопросы на экзамен 10-13 (п. 6.1)
	З2	- содержание российского трудового права;		
Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда.				
Тема 2.1. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения.	З4	- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;	Задача (п. 5.1, № 7-8)	Вопросы на экзамен 14-17 (п. 6.1)
	У1	- применять на практике нормы трудового законодательства;		
Тема 2.2. Занятость и трудоустройство.	У2	- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	Задача (п. 5.1, № 9-14), Реферат (п. 5.2, 5-9)	Тест Тема №5 (п. 6.2)
Раздел 3. Трудовой договор				
Тема 3.1 Трудовой	З4	содержание основных институтов семейного права;	Задача (п. 5.1, № 15-20)	Вопросы на экзамен 17-20

договор: общие положения, порядка заключений.	З5	- виды трудовых договоров и прочих локальных актов;		(п. 6.1)
Тема 3.2. Прекращение трудового договора.	У3	- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	Задача (п. 5.1, № 20-22) Реферат (п. 5.2, 10-20)	Вопросы на экзамен 20-25 (п. 6.1)
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.				
Тема 4.1 Рабочее время. Время отдыха.	З6	- содержание трудовой дисциплины;	Задача (п. 5.1, № 12)	Вопросы на экзамен 25-30 (п. 6.1)
	У1	- применять на практике нормы трудового законодательства;		
Раздел 5. Гарантии и компенсации.				
Тема 5.1. Общие положения об оплате труда. Установление заработной платы, порядок, место и сроки ее оплаты.	З8	- виды рабочего времени и времени отдыха;	Задача (п. 5.1, № 23-27)	Вопросы на экзамен 30-38 (п. 6.1)
	З9	- формы и системы оплаты труда работников;		
	У3	- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	Задача (п. 5.1, № 28-32)	Тест Тема №6(п. 6.2) Вопросы на экзамен 39-46 (п. 6.1)
	У4	- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.		
Тема 5.2. Защита трудовых прав работников.	З7	- порядок разрешения трудовых споров;	Задача (п. 5.1, № 32-35)	Вопросы на экзамен 47-53 (п. 6.1) Тест Тема №9 (п.6.2)
	З10	- основы охраны труда;	Задача (п. 5.1, № 35-43) Реферат (п. 5.2, 20-45)	Тест Тема №10 (п. 6.2) Вопросы на экзамен 54-70 (п. 6.1)
	У2	- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;		
	У4	- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.		
	У1	- применять на практике нормы трудового законодательства;		
	З11	- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.		

4. Описание процедуры оценивания

Результаты обучения по дисциплине, уровень сформированности компетенций оцениваются по четырёх бальной шкале оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Текущая аттестация по дисциплине проводится с целью систематической проверки достижений обучающихся. Объектами оценивания являются: степень усвоения теоретических знаний, уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, качество выполнения самостоятельной работы, учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине).

При проведении промежуточной аттестации оценивается достижение студентом запланированных по дисциплине результатов обучения, обеспечивающих результаты освоения образовательной программы в целом. *Оценка на зачете / экзамене выставляется с учетом оценок, полученных при прохождении текущей аттестации.*

Критерии оценивания устного ответа

(оценочные средства: *собеседование, устное сообщение)*

5 баллов - ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

4 балла - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

3 балла – ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

2 балла – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Критерии оценивания письменной работы

(оценочные средства: *конспект, задачи, контрольная работа, доклад (сообщение), в том числе выполненный в форме презентации*).

5 баллов - студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Проблема раскрыта полностью, выводы обоснованы. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент владеет навыком самостоятельной работы по заданной теме; методами и приемами анализа теоретических и/или

практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.

4 балла - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Проблема раскрыта. Не все выводы сделаны и/или обоснованы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы.

3 балла – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы.

2 балла - работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Проблема не раскрыта. Выводы отсутствуют. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Критерии оценивания тестового задания

Оценка	*Отлично*	*Хорошо*	*Удовлетворительно*	*Неудовлетворительно*
Количество правильных ответов	91 % и ≥	от 81% до 90,9 %	не менее 70%	менее 70%

Критерии выставления оценки студенту на экзамене

(оценочные средства: *устный опрос в форме ответов на вопросы билетов)*

Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенций
«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на продвинутом уровне: обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на базовом уровне: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на пороговом уровне: имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении

	практических работ, при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на уровне ниже порогового: выявляется полное или практически полное отсутствие знаний значительной части программного материала, студент допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, умения и навыки не сформированы.

5. Примеры оценочных средств для проведения текущей аттестации

5.1 Примерные задачи

Задача 1 Спицына работала в детских яслях в должности медицинской сестры. Приказом администрации она была уволена с работы. Поводом для увольнения послужил отказ Спицыной выполнить распоряжение заведующей принимать участие в уборках детского сада. Считая увольнение неправильным, Спицына обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. Суд в иске отказал. Прокурор района опротестовал решение суда. Подлежит ли протест удовлетворению?

Задача 2 Химик – аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими реактивами. Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что администрация объявила ей выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках разорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги. Несет ли администрация ответственность за этот несчастный случай?

Задача 3 Приказом директора городского комбината бытовых услуг 20 января мастер мужской стрижки салона-парикмахерской № 42 Вдовиченко была переведена в салон-парикмахерскую № 11 того же комбината, расположенного в другом районе города. Вдовиченко от перевода отказалась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что работа в салоне-парикмахерской № 11 связана для нее с длительными поездками. Определите правомерность этого перевода.

Задача 4 В связи с уменьшением объема работ администрация проектного института приняла решение о сокращении штата сотрудников. Информация о предстоящем высвобождении работников института была представлена профсоюзному органу и службе занятости за два месяца, а работники предупреждены об увольнении под расписку за месяц. Через неделю после увольнения инженер Титов узнал, что на его место был переведен специалист из другого отдела, проработавший в институте 3 года. Посчитав, что с ним обошлись несправедливо, Титов обратился в суд, указав в заявлении, что он проработал в институте 10 лет имеет два изобретения и другой работы в институте ему не предлагали. 1. Каков порядок увольнения при сокращении штатов? 2. Какие гарантии предоставляются работникам при увольнении по этому основанию? 3. Назовите нарушения трудового законодательства со стороны администрации.

Задача 5 Мэр города издал распоряжение, устанавливающее дополнительный к определенному законом вид дисциплинарного взыскания, в соответствии с которым работникам муниципальных предприятий и учреждений, допустившим повторное нарушение трудовой дисциплины в течение календарного года, объявляется выговор с предупреждением об увольнении. Относится ли регулирование трудовых отношений к компетенции органов и должностных лиц местного самоуправления? Имел ли право мэр (глава муниципального образования) устанавливать дополнительные виды дисциплинарных взысканий? Чьей компетенцией является установление видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения?

Задача 6 Учащийся гимназии Турчанинов в возрасте 16 лет поступил подсобным рабочим в тарный цех консервного завода. При заключении трудового договора обусловлено, что в каникулы Турчанинов работает по общему для всех режиму – 5 дней в неделю по 8 часов, а в течение учебного года в свободное от занятий время – по 4 часа в день на сборке картонной тары. За первый месяц, работы Турчанинову начислена заработная плата по сдельным расценкам за фактически выполненный объем работы, так как полную норму выработки он выполнить не смог. Считая такой расчет неверным, поскольку он работал наравне со всеми, Турчанинов обратился за консультацией к юрисконсульту завода. Дайте консультацию относительно продолжительности рабочего (времени работающих учащихся и оплаты их труда.

Задача 7 Гражданину Пуговкину по его просьбе был установлен неполный рабочий день продолжительностью четыре часа при пятидневной рабочей неделе. При предоставлении Пуговкину ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительность отпуска была сокращена пропорционально продолжительности рабочей недели. Считая, что его права на ежегодный оплачиваемый отпуск нарушены, Пуговкин обратился в федеральную инспекцию труда. В роли государственного инспектора труда дайте юридически обоснованный письменный **Ответ** Пуговкину.

Задача 8 Экономист фирмы “Заря” Светлова была отозвана из отпуска с ее согласия в связи с производственной необходимостью за 10 дней до его окончания. Выполнив работу, Светлова обратилась к администрации фирмы оплатить ей проработанные 10 дней. Администрация отказалась это сделать, сославшись на то, что Светловой был оплачен вест период отпуска. Каковы должны быть действия администрации в данной ситуации? Куда имеет право, обратится Светлова за защитой своих прав?

Задача 9 К работодателю обратилась специалист технического контроля продукции Казунина с просьбой предоставить ей возможность работать три дня в неделю полную смену, так как в остальные дни ей не с кем оставить дома ребенка в возрасте одного года. Одновременно встал вопрос о предоставлении Казуниной перерыва для кормления ребенка. Руководитель организации, ссылаясь на нехватку кадров и потребность в ежедневном пооперационном контроле изделий предложил ей работать каждый день, но по 4 часа, а для решения вопроса о дополнительном перерыве потребовал медицинскую справку о том, что Казунина действительно является кормящей матерью. Ваше мнение.

Задача 10 Слесарь Смирнов в течение 2 месяцев исполнял обязанности мастера. Он обратился к директору с заявлением, в котором указал, что, исполняя обязанности мастера, он получал свою заработную плату (заработная плата слесаря выше, чем заработная плата мастера), но за эти 2 месяца проработал сверхурочно 70 часов и просил их оплатить. Подлежит ли удовлетворению заявление Смирнова, учитывая, что у мастера ненормированный рабочий день?

Задача 11 В феврале 2019 г. руководителю МУЛ «Зелентрест» поступило заявление рабочей по озеленению Зубовой с требованием произвести расчет и выплату причитающегося заработка в связи с увольнением по собственному желанию с 1 октября 2018 г. В справке, представленной заявителю, указано, что средства для оплаты труда на расчетном счете предприятия отсутствуют. В отношении предприятия проводятся процедуры банкротства. Зубова обратилась с жалобой в инспекцию труда. Инспектор провел проверку и направил материал в прокуратуру для решения вопроса о привлечении директора МУЛ к уголовной ответственности. Каково возможное разрешение ситуации? Каковы последствия обращения работника в указанные органы? Какова ответственность работодателя за несвоевременную выплату причитающегося заработка ?

Задача 12 Слесарь Тимохин при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия произвела удержание из его заработной платы в размере полной стоимости ремонта. Тимохин, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности? Какую материальную ответственность должен нести слесарь Тимохин (ограниченную или полную)?Каков порядок взыскания причиненного ущерба? Может ли быть рассмотрен-данный спор в комиссии по трудовым спорам?

Задача 13 Антонова была допущена директором племенного завода к работе в качестве, скотницы. До начала работы она представила в отдел кадров заявление о приеме на работу с положительной резолюцией начальника цеха, а также трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Спустя месяц после начала работы Антонова представила медицинское заключение о нуждаемости в переводе на легкую работу в связи с беременностью и потребовала свой экземпляр письменною трудового договора и копию приказа о приеме на работу. На следующий день работодатель отстранил ее от выполнения трудовых обязанностей и приказал не пропускать на предприятие. При этом он заявил, что Антонова не была принята на работу и никакого отношения к заводу не имеет. Антонова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за отработанное время. Какое решение должен вынести суд?

Задача 14 При приеме на работу экономиста Сергеева на завод работодатель потребовал от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом об окончании вуза, характеристику с прежнего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья, свидетельство о постановке на налоговый учет (ИНН), свидетельство пенсионного страхования, справку о состоянии здоровья Сергеева и членов его семьи. После представления этих документов Сергеев был принят на работу с двухмесячным испытательным сроком. За неделю до его истечения работодатель предложил Сергееву продлить срок испытания еще на 1 месяц, поскольку первоначально установленный срок оказался недостаточным для определения его деловых качеств. Сергеев дал на это согласие. Через 3 недели после этого он был уволен как не выдержавший испытание. Сергеев с увольнением не согласился. Каков порядок приема на работу? Какие нарушения закона допустил работодатель? Какой орган должен рассмотреть этот спор и какое решение он должен вынести?

Задача 15 Быстрова, одинокая мать, обратилась к директору завода с просьбой принять на работу ее 14-летнего сына. Был издам приказ о зачислении Быстрова рабочим в цех заточки металлорежущего инструмента сухим способом с испытательным сроком, который по согласованию с матерью был установлен продолжительностью в 2 недели. Через 10 дней работодатель уволил Быстрова в связи с неудовлетворительными результатами испытания, так

как он часто отлучался из цеха по личным делам и неэффективно использовал рабочее время. Какие нарушения допущены работодателем при приеме на работу и увольнении Быстрова?

Задача 16 В связи с призывом на учебные военные сборы сроком на 3 месяца инженера Светлова администрация завода пригласила на временную работу инженера Безрукова. При заключении указан срок договора: «период призыва основного работника на военные сборы». Светлов на учебных сборах находился 2,5 месяца и был досрочно освобожден от дальнейшего прохождения сборов по болезни. По возвращении Светлов находился в больнице 2 месяца, После излечения Светлов явился на завод, а Безруков в тот же день был уволен по истечении срока договора. Безруков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Решите дело. Предложите вариант правильного оформления срока трудового договора.

Задача 17 Кленова работала медицинской сестрой отделения профпатологии санатория «Восход». Приказом гласного врача санатория ее перевели на такую же работу в медсанчасть, входящую в структуру того же санатория. Считая перевод незаконным Кленова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Возражая против иска, представитель ответчика заявил в суде, что характер и круг обязанностей, а также заработная плата у Кленовой не изменились, поэтому ее перемещение не требует согласия. В чем разница между переводом на другую работу и перемещением на другое рабочее место? Какое решение должен вынести суд?

Задача 18 Электрослесарь Николаев, работавший на подземной работе в шахте, приказом начальника шахты был переведен в ремонтную мастерскую, находящуюся на поверхности шахты, для выполнения работ по своей специальности. При этом он лишался ряда льгот, предусмотренных трудовым законодательством (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, ежегодное вознаграждение за выслугу лет и т.п.). Николаев обратился в профком за защитой своих прав, поскольку намеревался остаться на прежней работе. Можно ли защитить права работника, если работодатель будет требовать исполнения приказа? О каком изменении идет речь?

Задача 19 Баранов обратился на швейную фабрику с предложением своих услуг для работы в должности инженера. Имея в виду, что инженер-диспетчер Пучкова 5 июня подала заявление об увольнении по собственному желанию, директор фабрики 15 июня дал письменное согласие на прием Баранова, издал приказы об увольнении Пучковой с 20 июня, и о приеме с того же числа Баранова. Однако 18 июня Пучкова подала второе заявление с просьбой аннулировать первое и оставить ее на прежней работе. Какое решение должен принять работодатель?

Задача 20 Экономист проектного института Тюрина была уволена по сокращению численности. При рассмотрении в суде иска о восстановлении на работе выяснилось, что Тюрина – мать-одиночка, имеет двух детей в возрасте 12 и 17 лет, проживает в незарегистрированном браке с Поповым (мастером буровых работ), имеет сельскохозяйственное высшее экономическое образование, квалификация средняя. На ее место с сокращаемой должности ведущего экономиста переведен Сурков, имеющий высшее экономическое образование в области промышленного строительства, полученное В Государственной экономической академии им. Г.В. Плеханова, диплом Международной академии бизнеса по специальности “менеджер в области финансов” Семьи у Суркова нет. Тюриной предлагали работу кладовщика материального отдела, но она отказалась. Каковы условия правомерности и порядок увольнения работников по данному основанию? Какое решение должен принять суд?

Задача 21 Куликов работал летчиком-испытателем гражданской авиации. Приказом работодателя он был уволен с работы ввиду несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Поводом к увольнению послужило то

обстоятельство, что Куликов при сдаче экзаменов на повышение класса летчика-испытателя получил оценки по специальным дисциплинам ниже требуемых, и в связи с этим ему было отказано в повышении класса летчика-испытателя. Считая свое увольнение неправильным. Куликов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав в нем, что за 3 месяца до увольнения он прошел проверку теоретических знаний и практической работы, по заключению квалификационной комиссии признан годным к летной работе, им подтвержден 4-й класс летчика-испытателя. Каков порядок увольнения по несоответствию занимаемой должности? Какое решение должен вынести суд?

Задача 22 Работники ряда организаций обратились в прокуратуру с заявлением о незаконности действий работодателей в части применения законодательства об оплате труда. В заявлениях было указано: заработная плата выдается готовой продукцией – пельменями «Хвалынские» в размере 20 % от месячного заработка (средний месячный заработок в организации – 8 тысяч рублей); уборщицам служебных помещений, работающим на 0,5 ставки, заработная плата выплачивается ниже МРОТ; заработная плата перечисляется на счета работников в областном филиале Сбербанка 10 числа каждого месяца; для погашения кредитов на приобретение бытовой техники из заработной платы работников удерживается 50 % начисленной суммы; неполученная в связи со смертью работника заработная плата перечисляется на депозит и выдается наследникам умершего на основании нотариально удостоверенного свидетельства; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни начисляется надбавка к заработку в размере 500 рублей ежемесячно; средний заработок исчисляется исходя из фактически выплаченной заработной платы за три последних месяца. Дайте мотивированный о правомерности действий работодателя.

Задача 23 Савицкий поступил на работу водителем-экспедитором. В заключенном с ним трудовом договоре указано, что работник несет полную материальную ответственность за всякий ущерб, причиненный его действиями вверенному грузу, автомобилю, а также иному имуществу организации. По просьбе своей знакомой он решил подвезти ее на служебной машине на дачу за город. Возвращаясь в г. Саратов, в условиях ограниченной видимости совершил опасный разворот на автотрассе, создал препятствие встречному транспорту и допустил аварию. Сумма ущерба, не возмещенная страховой компанией, составила 25 тысяч рублей. Савицкий отказался выплатить указанную сумму добровольно, полагая, что договор не соответствует Трудовому кодексу РФ, кроме того, он уже уволился с этой работы. Соответствует ли нормам ТК РФ договор с Савицким? Должен ли он нести полную материальную ответственность? Если да, то на каком основании она может наступить в данном случае? Каковы правила возмещения ущерба?

Задача 24 Руководитель организации продлил срок действия трудового договора с беременной женщиной до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. После чего она была уволена по п. 2 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Женщина обратилась к работодателю с заявлением о признании ее работающей по трудовому договору с неопределенным сроком на основании ч.4 ст.58 ТК РФ, так как по истечении срока действия трудового договора трудовые отношения с работодателем продолжались. Подлежит ли заявление женщины удовлетворению?

Задача 25 5 января 2024 года Хохлов обратился к администрации предприятия с заявлением об увольнении по собственному желанию, а 20 января прекратил работу. Приказ об увольнении был издан 4 марта. В тот же день Хохлов получил трудовую книжку и полный расчет. Считая, что он все это время был лишен возможности поступать на другую работу по вине администрации, Хохлов предъявил иск о взыскании заработной платы за время вынужденного

прогула. Представитель предприятия возражал, считая, что вины предприятия нет, так как Хохлов до 4 марта не возвращал предприятию компьютер, полученный им для работы дома. 1.Что такое трудовой договор? 2. Изложите порядок расторжения договора по инициативе работника 3.Кем и как будет решен спор?

Задача 26 На кожевенно-обувной фабрике работает 2000 человек, форма собственности – частная. В особых условиях трудового договора сказано следующее: 1. За опоздание на работу более чем 6 минут – увольнение. 2. Возмещение материального ущерба, связанного с простоем конвейера из-за опоздание на работу в полном размере. Договор срочный, действие договора – 1 год. Правомерно ли увольнение за опоздание, возмещение материального ущерба в полном объеме и заключение срочного трудового договора. Дайте правовое обоснование?

Задача 27 Администрация планирует сокращение штатов, и сокращению подлежат одна из двух женщин: Первая – мать одиночка, воспитывает двух детей (детям исполнилось 14 лет). Вторая – замужем, муж предприниматель. Кто подлежит увольнению по сокращению штатов в первую очередь. Дайте правовое обоснование, сошлитесь на статью?

Задача 28 Приказ: За небрежное и халатное отношение к своим обязанностям выразившимся в: 1. Отсутствие плакатов по технике безопасности в цехе. 2. Отсутствие на рабочем месте в течение 2 часов (в связи с отсутствием старшего мастера в течение двух часов цех работал на бракованном сырье). Администрация предполагает взыскать ущерб в полном размере. Приказываю: 1) Объявить выговор. 2) Возмещение ущерба взыскать в полном размере. 3) Лишить месячной премии. 4) Лишить квартальной премии. 5) Лишить годовой премии. До этого он еще заплатил штраф за отсутствие плакатов по технике безопасности. Мастером была написана жалоба в правительство о взысканиях (1 проступок – 6 наказаний). Сколько дисциплинарных взысканий администрация наложила на работника?

Задача 29 Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию. За 2 дня до увольнения он заявил, что передумал увольняться. Администрация заявила, что приказ уже подписан и через 2 дня он может забрать свою трудовую книжку. В каких случаях администрация должна оставить работника на работе по его просьбе, а в каких не имеет право. Дайте правовое обоснование?

Задача 30 Водитель Петров поступил на работу в объединение “Интурист”, в своем заявлении написал, что имеет право и согласен работать на всех типах транспортных средств. Первые 6 месяцев он работал на экскурсионном автобусе “Икарус”. В связи с постановкой автобуса на ремонт Петрова временно перевели на грузовую машину. Из-за невозможности ремонта “Икарус” демонтировали. Петров потребовал перевода его на экскурсионный автобус и пригрозил, что обратится в суд, если его требование не будет выполнено. Он требовал новый автобус. Возможно ли в данной ситуации обвинить администрацию в нарушении закона? Назовите (объясните) какой вид перевода она применила к Петрову. Дайте правовое обоснование.

Задача 31 В адрес предприятия морем прибыл груз. Из порта сообщили, что он не в состоянии разгрузить судно из-за нехватки докеров. Директор порта предлагает директору предприятия направить в порт 50 человек, а технику представит порт. С приказом о направлении в порт были ознакомлены все под расписку, но желающих работать в порту на следующий день не нашлось. Через 2 дня из-за отсутствия комплектующих предприятие остановилось. Имели ли право работники отказаться от работы в порту в данных обстоятельствах? Дать правовое обоснование.

Задача 32 По заявлению администрации предприятия от 15/05/2022 года, в связи с тяжелым финансовым положением предприятия все работники с 3 по 6 разряды в соответствии с

приказом от 16/05/2022 года будут работать и получать зарплату по 3 разряду. Разберитесь, есть ли нарушения законов в действиях администрации. Если есть – дайте правовое обоснование.

Задача 33 Слесарь договорился с мастером о поступлении на работу. Мастер указал на рабочее место и разрешил на следующий день приступить к работе. На другой день был составлен акт о несчастном случае со слесарем (палец оторвало). Можно ли считать данное соглашение (устное) заключением трудового договора? Администрация возражает. Дайте правовое толкование сложившейся ситуации.

Задача 34 При ознакомлении с приказом об оформлении на должность, работник обратил внимание, что в приказе есть приписка начальника отдела кадров, определяющая его на должность с испытательным сроком 2 месяца. Но при переговорах о поступлении на работу таких условий не ставили. Вопрос: Назвать максимально допустимый срок испытаний при приеме на работу. Определить круг лиц, которым нельзя устанавливать испытательный срок. Ответить имела ли право администрация без согласия работника устанавливать испытательный срок.

Задача 35 Десять жителей Дагестана приехали в одно из хозяйств Кемеровской области и заключили договор о строительстве грунтовой дороги протяженностью 12 км от центральной усадьбы хозяйства до районного центра. Дорога была проложена за семь месяцев. Директор предложил бригаде остаться еще на полгода и возвести детский комбинат. Завершив этот объект, бригада обратилась к администрации с просьбой внести в трудовые книжки рабочих соответствующие записи и выплатить премию, которая полагалась всем работникам хозяйства за успешное выполнение заданий по производству сельхозпродукции. Решите дело.

Задача 36 В клубе фабрики к новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики в рабочее время. Песни и пляски у елки организовал массовик, приглашенный культработником за определенную плату. В каких отношениях с фабрикой находятся указанные лица?

Задача 37 Секретарь референт фирмы “Лайф” Журавлева принесла на подпись президенту фирмы Сергееву документы. Когда она наклонилась, чтобы взять папку с бумагами, президент ощутил запах спиртного. Сергеев отстранил сотрудницу от работы и потребовал объяснения. Журавлева призналась, что выпила рюмку коньяка во время переговоров с иностранной делегацией. Подача кофе, сигарет и спиртных напитков гостям фирмы предусмотрена контрактом и должностной инструкцией секретаря референта. Три дня Журавлеву не допускали до работы, а затем она была уволена за “недостойное поведение и дискредитацию фирмы”. Решите дело.

Задача 38 Токарь АО “Серп и молот” Шишкин был уволен с работы по п. 6 “а” ст. 81 ТК. Не согласившись с увольнением, обратился в суд с иском о восстановлении на работе в суд. В ходе судебного заседания было установлено, что Шишкин действительно допустил прогулы. Что следует считать прогулом? Где дается понятие прогул? Как суд должен решить дело по существу? Какие правовые последствия незаконного увольнения?

Задача 39 Техник Сидоров за нарушение общественного порядка в клубе завода был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ. До этого случая на Сидорова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Сидоров обратился с иском о восстановлении на работе. Суд в иске Сидорову отказал. Законен ли отказ суда? Что является основанием для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ?

Задача 40 Токарь Остроухов был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ за систематическое нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него неоднократно наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Кроме того, за третий проступок администрация объявила ему выговор и одновременно уволила его. Подлежит ли Остроухов восстановлению на работе? Решите дело.

Задача 41 При приеме на должность инженера-конструктора второй категории Черного администрация предприятия потребовала от него следующие документы: а) паспорт; б) трудовую книжку; в) справку об обеспеченности его семьи жилой площадью; г) документы воинского учета; д) диплом. После представления указанных документов Черный был принят на работу с двухмесячным испытательным сроком. За три дня до окончания испытания ему письменно сообщили, что администрация решила продлить испытательный срок еще на один месяц, так как за прошедшее время у Черного не было достаточно сложной работы, чтобы определить его квалификацию. Кроме того, Черный две недели болел. Через три недели после продления испытательного срока инженер был уволен как не выдержавший испытания. Черный обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Решите дело.

Задача 42 Инженер – технолог типографии Пономарева в состоянии беременности была уволена по инициативе работодателя по сокращению штатов. Спустя две недели после увольнения беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. Как должно быть разрешено дело в суде. **Ответ 42** Согласно ст. 261 ТК РФ работодатель не имел права увольнять гражданку Пономареву по своей инициативе. Он имел право это сделать при ликвидации организации, но не по сокращению штатов. Увольнение Пономаревой будет признано недействительным. Иск Пономаревой будет удовлетворен. В соответствии со ст.396 ТК РФ решение суда восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

Задача 43 Диспетчер автохозяйства Сомов был принят на работу 15 июня 2022 года для замещения Новиковой, находящейся в отпуске по беременности и родам. 13 сентября 2022 года Сомов был зачислен на постоянную работу, так как НОВИКОВА уволилась по собственному желанию. Первый очередной отпуск использовал в августе 2003 года, а 1 февраля 2024 года был уволен по сокращению штатов. 1. Определите рабочий год Сомова. 2. За какое время ему следует выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

5.2 Темы рефератов

1. Предмет, метод и система трудового права.
2. Субъекты трудового права.
3. Источники трудового права.
4. Правовое регулирование занятости населения.
5. Правовой статус безработного
6. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
7. Особенности регулирования труда женщин.
8. Особенности регулирования труда инвалидов.
9. Срочные трудовые договоры, их виды и особенности.
10. Контракт как разновидность срочного трудового договора.

11. Заключение трудового договора.
12. Формы изменения трудового договора.
13. Классификация оснований прекращения трудового договора.
14. Переводы на другую работу, их виды.
15. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей и по другим дискредитирующим основаниям.
16. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя при отсутствии вины работника.
17. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
18. Отстранение от работы.
19. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников.
20. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа.
21. Особенности регулирования труда работников-надомников, работников, выполняющих дистанционную работу и домашних работников.
22. Особенности регулирования труда работников-совместителей.
23. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики.
24. Особенности регулирования труда работников отдельных профессий.
25. Методы обеспечения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины.
26. Дисциплинарная ответственность работников.
27. Обязанности нанимателя по охране труда.
28. Условия привлечения работника к материальной ответственности.
29. Виды материальной ответственности работника.
29. Договоры о материальной ответственности работника и возмещение ущерба.
30. Обстоятельства, при которых сохраняются гарантии.
31. Служебная командировка и иные обстоятельства, в связи с которыми выплачиваются компенсации.
33. Виды рабочего времени.
32. Понятие, режимы и учет рабочего времени.
35. Понятие и виды времени отдыха.
33. Понятие, виды и порядок предоставления трудовых отпусков.
36. Социальные отпуска, их виды.
38. Понятие заработной платы и система государственных гарантий по оплате труда.
34. Структура заработной платы и порядок ее выплаты.
35. Мирные способы разрешения коллективных трудовых споров.
36. Забастовка, ее правовое регулирование.
42. Органы по разрешению индивидуальных трудовых споров.
37. Государственный надзор за соблюдением законодательства о труде.
44. Международно-правовое регулирование труда.
38. Общие положения о социальном партнёрстве. Коллективные переговоры.
39. Коллективный договор.
40. Трудовые и связанные с ними отношения.
41. Соглашения, их виды.
42. Судебная практика по разрешению индивидуальных трудовых споров.
43. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

6. Примеры оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

6.1. Вопросы по итоговому экзамену

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Методы трудового права
3. Метод единства и дифференциации
4. Функции трудового права
5. Значение трудового права
6. Трудовое право и отрасли, непосредственно связанные с трудовым правом
7 . Действие норм трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц
8. Принципы трудового права.
9. Принцип запрещения принудительного труда
10. Принцип недопустимости дискриминации
11. Понятие источников трудового права, их классификация и виды.
12. Конституция РФ и международные договоры как источники трудового права
13. Локальные акты как источники трудового права
14. Понятие и классификация субъектов трудового права.
15. Работник как субъект трудового права
16. Работодатель как субъект трудового права
17. Профессиональные союзы как. субъекты трудового права
18. Защитная и представительская функции профсоюзов
19. Права профсоюзов
20. Социальное партнерство: понятие, принципы, стороны, уровни, формы.
21. Органы социального партнерства
22. Коллективные переговоры
23. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора.
24. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.
25. Структура и содержание коллективного договора.
26. Ответственность за невыполнение условий коллективного договора.
27. Понятие соглашений и их виды.
28. Основные принципы государственной политики в области занятости населения.
29. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
30. Понятие занятости.
31. Правовое регулирование трудоустройства.
32. Подходящая работа.
33. Правовой статус безработного.
34. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
35. Пособие по безработице
36. Понятие трудового договора.
37. Стороны трудового договора.
38. Содержание трудового договора.
39. Классификация трудовых договоров тго срокам.
40. Классификация трудовых договоров по субъектам
41. Порядок заключения трудового договора.
42. Порядок и основания изменения трудового договора.
43. Основания прекращения трудового договора: их общая характеристика
44. Прекращение трудового договора по п. 1. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
45. Прекращение трудового договора в связи с совершением работником дисциплинарного проступка
46. Прекращение трудового договора по ст. 83 ТК РФ

47. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
48. Ученический договор
49. Персональные данные работников.
50. Понятие рабочего времени.
51. Виды, режимы и учет рабочего времени.
52. Понятие и виды времени отдыха.
53. Ежегодные основные отпуска.
54. Дополнительные отпуска
55. Специальные отпуска
56. Порядок предоставления отпусков.
57. Понятие оплаты труда.
58. Методы правового регулирования заработной платы. Метод нормативного и договорного регулирования оплаты труда.
59. Охрана заработной платы
60. Минимальный размер оплаты труда: понятие, значение и порядок его установления
61. Минимальный размер заработной платы: понятие, значение и порядок его установления.
62. Формы и системы оплаты труда и заработной платы
63. Тарифная система оплаты труда.
64. Гарантии и компенсации
65. Дисциплина труда.
66. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и виды дисциплинарных взысканий.
67. Поощрения.
68. Сущность правового института охраны труда.
69. Обязанности работодателей и работников в сфере охраны труда
70. Государственное управление охраной труда.
71. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
72. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
73. Материальная ответственность работодателя перед работником.
74. Основания и порядок привлечения работников к возмещению материального ущерба, причиненного работодателю.
75. Полная материальная ответственность работника.
76. Трудовые конфликты. Понятие, виды.
77. Понятие и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
78. Понятие и порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
79. Органы, рассматривающие коллективный трудовой спор
80. Забастовка.

6.2 Тестирование

Тема 1. Предмет и источники трудового права

Какой отраслью права регулируются отношения по управлению трудом?

а) трудовым;
б) гражданским;
в) административным.

1.02. **Какой отраслью права регулируется порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде?**

а) трудовым;
б) гражданским процессуальным;
в) административным.

1.03. **Какой отраслью права регулируется порядок защиты работниками своего достоинства**

и деловой репутации в период трудовой деятельности?
а) трудовым;
б) гражданским;
в) административным.
1.04. **Может ли возникнуть трудовое отношение между работником и работодателем без заключения трудового договора?**
а) может;
б) не может;
в) может, если достигнута устная договоренность сторон по основным условиям труда.
1.05. **Достаточно ли акта избрания на выборную должность для возникновения трудового отношения между работником и работодателем?**
а) да;
б) нет.
1.06. **Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу, какой нормативный акт применяется?**
а) новый федеральный закон;
б) Трудовой кодекс;
в) новый федеральный закон при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс.
1.07. **Кем устанавливается порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров?**
а) законодательством Российской Федерации;
б) актами органов местного самоуправления;
в) локальными нормативными актами работодателей.
1.08. **Могут ли субъекты РФ устанавливать минимальный размер заработной платы на своей территории?**
а) могут;
б) не могут;
в) могут, если он не будет ниже минимального размера заработной платы, установленного федеральным законодательством.
1.09. **Какие работодатели не могут принимать локальные нормативные акты?**
а) юридические лица;
б) индивидуальные предприниматели;
в) частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты;
г) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.
1.10. **К ведению каких органов относится установление порядка проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда?**
а) федеральных;
б) субъектов РФ;
в) местного самоуправления;
г) отраслевых;
д) указанные вопросы решаются в локальных нормативных актах работодателей, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда

2.01. **Возможно ли заключение коллективного договора при работе у индивидуального предпринимателя?**
а) да;
б) нет;
в) возможно, если работодатель даст на это согласие.
2.02. **На какой срок заключается коллективный договор?**
а) до пяти лет;
б) до трех лет;

в) до одного года;
г) предельный срок законом не установлен.
2.03. **Могут ли в коллективном договоре устанавливаться льготы и преимущества для работников, не установленные законодательством, а также предусматриваться условия труда, более благоприятные, чем это предусмотрено законодательством?**
а) могут;
б) не могут;
в) могут с учетом финансово-экономического положения работодателя.
2.04. **Каков предельный срок действия соглашения в области социально-трудовых отношений?**
а) один год;
б) три года;
в) пять лет.
2.05. **Может ли работодатель, получивший письменное предложение профсоюзного органа о вступлении в переговоры по поводу заключения коллективного договора, ответить отказом?**
а) может;
б) не может;
в) может, если работодателем является индивидуальный предприниматель.
2.06. **Вправе ли участник коллективных переговоров по поводу заключения соглашения в области социально-трудовых отношений, получивший от другой стороны информацию, необходимую для ведения переговоров, разглашать ее?**
а) да;
б) нет;
в) вправе, если она не составляет охраняемую законом тайну.
2.07. **Могут ли коллективные договоры заключаться в подразделениях юридических лиц?**
а) могут;
б) не могут;
в) могут только в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.
2.08. **Действие коллективного договора распространяется**:
а) на всех работников организации;
б) на всех работников, кроме работающих в обособленных подразделениях организации, расположенных в другой местности;
в) на всех работников, кроме временных, сезонных работников и совместителей.
2.09. **При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие**:
а) до дня перехода права собственности к новому собственнику;
б) продолжает действовать до окончания срока действия;
в) в течение трех месяцев со дня перехода права собственности к новому собственнику.
2.10. **Какую ответственность несет работодатель за невыполнение обязательств по коллективному договору**:
а) дисциплинарную;
б) административную;
в) уголовную.
Тема **3.** Понятие трудового договора и порядок его заключения
3.01. **Ограничены ли законом случаи заключения с работниками срочных трудовых договоров?**
а) да;
б) нет.
3.02. **На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?**
а) не более одного года;

б) не более трех лет;
в) не более пяти лет;
г) срок законом не ограничен.
3.03. **В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор между работником и работодателем?**
а) всегда по соглашению сторон;
б) всегда по инициативе работодателя;
в) всегда по требованию работника;
г) только в случаях, предусмотренных законом.
3.04. **Можно ли в трудовой договор включить условие о 48-часовой рабочей неделе работника?**
а) можно;
б) нельзя;
в) можно, если работник даст на это согласие.
3.05. **Может ли продавец ларя на период болезни поручить выполнение своих трудовых обязанностей члену семьи?**
а) может;
б) не может;
в) может, если на это будет согласие работодателя.
3.06. **Можно ли установить испытание несовершеннолетнему при приеме его на работу?**
а) можно;
б) нельзя;
в) можно, если несовершеннолетний даст на это согласие.
3.07. **Обязательно ли указывать в договоре структурное подразделение организации, где будет трудиться работник?**
а) **да;**
б) нет;
в) обязательно, если работа будет выполняться в обособленном подразделении, расположенном в другой местности;
г) обязательно, если работа будет выполняться в подразделении, расположенном в другом районе города.
3.08. **Будет ли иметь юридическую силу трудовой договор, если в него не включены обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК?**
а) да;
б) нет.
3.09. **Работодателями — субъектами малого предпринимательства в сфере розничной торговли являются организации с численностью работников**:
а) не более 100;
б) не более 50;
в) не более 35;
г) не более 20.
3.10. **Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным**:
а) если работник был допущен к работе без письменного оформления трудового договора;
б) если допуск к работе был осуществлен руководителем подразделения организации без разрешения (согласования) с работодателем или его представителем;
в) если работник был допущен к работе с последующим в течение трех дней оформлением в письменной форме трудового договора.
Тема **4.** Изменение трудового договора
4.01. **Требуется ли согласие работника на постоянный перевод его на другую работу в той же организации?**
а) да;
б) нет;

в) требуется, если перевод осуществляется на работу более низкой квалификации.

4.02. **На какой срок может быть осуществлен временный перевод работника на другую работу по соглашению сторон трудового договора?**

а) до шести месяцев;

б) до одного года;

в) до трех лет;

г) срок законодательством не ограничен.

4.03. **Какое условие трудового договора не может быть изменено по инициативе работодателя в связи с изменением организационных или технологических условий труда, если прежние условия трудового договора не могут быть сохранены?**

а) о трудовой функции;

б) о месте работы (структурном подразделении организации);

в) о заработной плате;

г) о режиме труда и отдыха.

4.04. **В каком случае временный перевод на другую работу допускается без согласия работника?**

а) при необходимости замещения отсутствующего работника;

б) при простое;

в) при производственной аварии;

г) при любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.05. **За какой срок работник должен быть предупрежден работодателем об изменении условий трудового договора вследствие изменения организационных или технологических условий труда?**

а) за две недели;

б) за один месяц;

в) за два месяца;

г) за три месяца.

4.06. **В каком случае работник, нуждающийся в переводе на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, но отказавшийся от перевода, может быть уволен за отказ от перевода по п. 8 ст. 77 ТК?**

а) при необходимости перевода сроком на один месяц;

б) при необходимости перевода сроком на три месяца;

в) при необходимости перевода сроком на шесть месяцев.

4.07. **Требуется ли письменное согласие работника на временный перевод на другую работу при производственной аварии на объекте теплоснабжения, приведшей к отключению теплоснабжения в 10 многоквартирных домах?**

а) да;

б) нет.

4.08. **По какому основанию может быть уволен работник, подпавший под сокращение штатов и отказавшийся от перевода на другую работу?**

а) по собственному желанию;

б) по сокращению штатов;

в) за отказ от перевода на другую работу.

4.09. **Может ли быть подвергнут дисциплинарному взысканию работник, отказавшийся от постоянного перевода на работу более высокой квалификации с более высокой заработной платой?**

а) да;

б) нет;

в) может, если предложение о переводе, по мнению работодателя, обусловлено производственной необходимостью.

4.10. **По какому основанию может быть уволен работник, отказавшийся от перевода на**

работу в другую местность вместе с работодателем?
а) по соглашению сторон;
б) по собственному желанию;
в) за отказ от перевода в другую местность по п. 9 ст. 77 ТК.
5.01. **Можно ли уволить работника за однократный прогул без уважительных причин?**
а) да;
б) нет;
в) можно, если такое условие предусмотрено трудовым договором;
г) можно, если он нарушал трудовую дисциплину и имеет дисциплинарное взыскание.
5.02. **Можно ли уволить работника за первое опоздание на работу на два часа?**
а) да;
б) нет;
в) можно, если такое условие предусмотрено трудовым договором.
5.03. **Кого из указанных работников нельзя уволить за утрату доверия?**
а) продавца;
б) бухгалтера;
в) кассира;
г) фасовщика товаров;
д) кладовщика;
е) шофера-экспедитора.
5.04. **Кого из перечисленных работников может уволить по своей инициативе новый собственник организации?**
а) заведующего отделом;
б) начальника цеха;
в) главного бухгалтера;
г) главного инженера.
5.05. **Какими критериями должен руководствоваться работодатель, выбирая кандидатов на увольнение по сокращению штатов?**
а) продолжительностью стажа работы в организации;
б) семейным положением работника;
в) квалификацией работника и производительностью труда;
г) возрастом работника.
5.06. **По какому основанию может быть уволен работник в случае отказа от продолжения работы в связи со сменой собственника организации?**
а) по собственному желанию;
б) по соглашению сторон;
в) по сокращению штатов;
г) в связи с отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника.
5.07. **Работник может быть уволен за однократное нарушение требований охраны труда**:
а) при любом нарушении правил охраны труда;
б) при грубом нарушении правил охраны труда;
в) если нарушение повлекло или могло повлечь тяжкие последствия (аварию, катастрофу, несчастный случай).
5.08. **Кто из перечисленных работников может быть уволен за принятие необоснованного решения, повлекшего ущерб имуществу организации?**
а) зав. отделом магазина;
б) начальник цеха;
в) заведующий лабораторией;
г) главный бухгалтер.
5.09. **Работник может быть уволен за совершение преступления по п. 4 ст. 83 ТК**:
а) в случае ареста;
б) при наличии обвинительного приговора суда, вступившего в законную силу;

в) при вступлении в законную силу обвинительного приговора суда, исключающего возможность продолжения прежней работы.

5.10. **Работник может быть уволен по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие**:

а) систематического нарушения трудовой дисциплины;

б) однократного невыполнения порученной работы из-за недостаточного опыта работы;

в) состояния здоровья, препятствующего выполнению трудовых обязанностей;

г) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Тема 6. Рабочее время и время отдыха

6.01. **Какова продолжительность рабочей недели несовершеннолетних в возрасте до 16 лет?**

а) 20 часов;

б) 24 часа;

в) 28 часов;

г) 36 часов.

6.02. **Какова продолжительность рабочей недели несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет?**

а) 24 часа;

б) 30 часов;

в) 35 часов;

г) 36 часов.

6.03. **Какова продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних в возрасте до 16 лет?**

а) не более 4 часов;

б) не более 5 часов;

в) не более 6 часов;

г) не более 8 часов.

6.04. **Какова продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет?**

а) не более 6 часов;

б) не более 7 часов;

в) не более 8 часов;

г) предельная продолжительность ежедневной работы законом не установлена.

6.05. **По просьбе кого из указанных работников работодатель не обязан установить неполное рабочее время?**

а) беременной женщины;

б) пенсионера по возрасту;

в) матери или отца, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;

г) работника, ухаживающего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.06. **Какова продолжительность ежегодного основного отпуска?**

а) 24 рабочих дня;

б) 28 календарных дней;

в) один календарный месяц.

6.07. **Как компенсируется переработка работников с ненормированным рабочим днем?**

а) дополнительным отпуском;

б) в денежной форме;

в) компенсация законом не предусмотрена.

6.08. **Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается**:

а) при необходимости выполнить начатую работу, невыполнение которой может повлечь порчу или гибель имущества работодателя;

б) при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии или устранения ее последствий;

в) для продолжения работ при неявке сменщика.
6.09. **Графики сменности при сменной работе доводятся до сведения работников**:
а) не позднее двух недель до введения их в действие;
б) не позднее одного месяца до введения их в действие;
в) не позднее двух месяцев до введения их в действие.
6.10. **Право работника на получение отпуска за первый год работы наступает**:
а) по истечении трех месяцев непрерывной работы;
б) по истечении шести месяцев непрерывной работы;
в) по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы.
7.01. **Может ли субъект РФ устанавливать на своей территории минимальный размер оплаты труда?**
а) может;
б) не может;
в) может, если он будет превышать МРОТ, установленный федеральным законодательством.
7.02. **Возможна ли выплата части заработной платы работникам в неденежной форме?**
а) да;
б) нет;
в) возможна, если это предусмотрено коллективным договором;
г) возможна, если это предусмотрено трудовым договором;
д) возможна, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника.
7.03. **Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать**:
а) 10% месячной заработной платы;
б) 20% месячной заработной платы;
в) 50% месячной заработной платы;
г) предел законом не установлен.
7.04. **Возможно ли при увольнении работника удержание из его заработной платы за неотработанные дни отпуска?**
а) да;
б) нет;
в) возможно за исключением случаев, предусмотренных законом.
7.05. **Каков предельный размер удержаний из заработной платы работника при каждой выплате заработной платы?**
а) 20%;
б) 50%;
в) 70%;
г) предел не установлен.
7.06. **Заработная плата выплачивается**:
а) не реже 2 раз в месяц;
б) не реже 1 раза в месяц;
в) в сроки, установленные коллективным договором;
г) в сроки, установленные трудовым договором.
7.07. **В каких случаях удержания из зарплаты не могут превышать 50% суммы, причитающейся работнику?**
а) при удержаниях по нескольким исполнительным документам;
б) при возмещении ущерба, причиненного преступлением;
в) при возмещении ущерба, причиненного здоровью человека;
7.08. **В какой срок должен быть произведен расчет с работником при его увольнении?**
а) в течение двух дней после увольнения;
б) за два дня до увольнения;
в) в день увольнения;
г) не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

7.09. **Какие критерии лежат в основе определения размера заработной платы?**
а) возраст работника;
б) общественная значимость труда;
в) квалификация работника, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда;
г) продолжительность трудового стажа работника у данного работодателя.
7.10. **Каким документом устанавливаются размеры заработной платы работников?**
а) приказом работодателя;
б) трудовым договором;
в) коллективным договором;
г) соглашениями в области регулирования социально-трудовых отношений.
Тема 8. Дисциплина труда
8.01. **Правила внутреннего распорядка организации утверждаются**:
а) общим собранием трудового коллектива;
б) учредительными документами юридического лица;
в) работодателем;
г) работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
8.02. **Какая из перечисленных мер воздействия на нарушителя трудовой дисциплины не является дисциплинарным взысканием?**
а) замечание;
б) выговор;
в) лишение премии;
г) увольнение.
8.03. **Препятствует ли применению дисциплинарного взыскания отказ работника предоставить письменное объяснение о причине нарушения дисциплины?**
а) да;
б) нет;
в) препятствует, если это предусмотрено коллективным договором.
8.04. **В течение какого срока со дня обнаружения дисциплинарного проступка на виновного может быть наложено дисциплинарное взыскание?**
а) двух недель;
б) одного месяца;
в) трех месяцев;
г) шести месяцев.
8.05. **Может ли работодатель расширить перечень мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 192 ТК?**
а) может;
б) не может;
в) может, если дополнительные меры предусмотрены правилами внутреннего трудового распорядка;
г) может, если дополнительные меры взыскания предусмотрены трудовым договором по соглашению сторон.
8.06. **Может ли работодатель расширить перечень мер поощрения работников по сравнению с предусмотренными ст. 191 ТК?**
а) может;
б) не может;
в) может, если они предусмотрены коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.
8.07. **В течение какого срока с момента совершения дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к виновному меру дисциплинарного взыскания?**
а) одного месяца;
б) шести месяцев;

в) одного года;
г) срок законом не установлен.
8.08. **Возможно ли увольнение за утрату доверия работника за правонарушение, совершенное вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей?**
а) да;
б) нет;
в) возможно, если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности и проступок дает основание для утраты к нему доверия.
8.09. **Обязан ли работодатель применить к руководителю структурного подразделения организации дисциплинарное взыскание, если профком обратился к нему с заявлением о нарушении указанным руководителем трудового законодательства и факт нарушения подтвердился?**
а) да;
б) нет;
в) обязан применить взыскание кроме увольнения с работы;
г) обязан, если нарушения были неоднократными.
8.10. **Может ли быть подвергнут дисциплинарному взысканию работник, самовольно прекративший выходить на работу вследствие задержки на 20 дней выплаты ему заработной платы?**
а) да;
б) нет;
в) не может, если он письменно уведомил работодателя о приостановлении работы.
Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора
9.01. **Каков предел ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю?**
а) средний месячный заработок работника;
б) месячная тарифная ставка (оклад);
в) трехмесячный средний заработок работника.
9.02. **Какую материальную ответственность несет работник, причинивший имущественный ущерб работодателю хищением?**
а) ограниченную;
б) полную.
9.03. **Несет ли работодатель материальную ответственность за несвоевременную выплату работнику заработной платы?**
а) да;
б) нет;
в) несет, если это условие предусмотрено трудовым договором;
г) несет, если это предусмотрено коллективным договором.
9.04. **Какую материальную ответственность по нормам какой отрасли права несет работник, если он причинил ущерб имуществу работодателя не при исполнении трудовых обязанностей?**
а) ограниченную по нормам трудового права;
б) полную по нормам трудового права;
в) по нормам гражданского права в полном размере причиненного ущерба.
9.05. **С кем из указанных работников не может быть заключен договор о полной материальной ответственности за недостачу ценностей?**
а) с кассиром;
б) с бухгалтером;
в) с продавцом;
г) с кладовщиком;
д) с шофером-экспедитором.

9.06. **В каких случаях наступает ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю?**
а) если ущерб превышает 10 тыс. руб.;
б) если причинитель ущерба является несовершеннолетним;
в) если ущерб причинен по небрежности;
г) во всех случаях, когда нет оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности.
9.07. **Какая материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный преступлением?**
а) ограниченная;
б) полная.
9.08. **Можно ли в соглашении, заключенном между работодателем и работником, предусмотреть ограниченную материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику?**
а) да;
б) нет.
9.09. **Можно ли в трудовом договоре предусмотреть полную материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю?**
а) да;
б) нет;
в) можно, если это предусмотрено коллективным договором;
г) можно только в случаях, прямо предусмотренных в законе.
9.10. **Как распределяется между членами бригады ущерб, причиненный работодателю недостачей вверенных бригаде ценностей?**
а) в равных долях;
б) пропорционально тарифной ставке (окладу) каждого члена бригады;
в) по договоренности между членами бригады;
г) по усмотрению работодателя;
д) в зависимости от степени вины каждого члена бригады.
Тема 10. Охрана труда 10.1. Кем определяются категории работников, обязанных проходить медицинские осмотры при поступлении на работу?
а) работодателем;
б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
в) законодательством;
г) коллективным договором.
10.2. **Кто устанавливает порядок проведения специальной оценки условий труда?**
а) федеральный орган исполнительной власти;
б) исполнительный орган субъекта РФ;
в) работодатель;
г) работодатель с учетом мнения представительного органа работников;
д) устанавливается в коллективном договоре.
10.3. **При какой численности работников работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда?**
а) свыше 50 человек;
б) свыше 100 человек;
в) свыше 200 человек;
г) независимо от численности работников.
10.4. **Вправе ли работник отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья?**
а) да;
б) нет;
в) вправе, если это предусмотрено коллективным договором;

г) вправе, если это условие предусмотрено трудовым договором.

10.5. **Может ли быть привлечен к дисциплинарной ответственности работник, не прошедший обучение по охране труда?**

а) может;

б) не может;

в) может, если он не прошел обучение по своей вине.

10.6. **Обязан ли работодатель обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством?**

а) да;

б) нет;

в) обязан, если это предусмотрено коллективным договором.

10.7. **Вправе ли работник лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда на его рабочем месте и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания?**

а) да;

б) нет;

в) вправе, если это предусмотрено коллективным договором или соглашением в области регулирования социально-трудовых отношений;

г) вправе, если такое решение будет принято комиссией по охране труда.

10.8. **Вправе ли работодатель не допустить к работе (отстранить от работы) работника, не прошедшего обучение и инструктаж по охране труда, и не выплатить ему зарплату за время отстранения от работы?**

а) да;

б) нет;

в) вправе, если работник не прошел обучение по своей вине.

10.9. **Кто обязан обеспечить предоставление, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работников?**

а) работодатель;

б) работник;

в) работодатель, если это предусмотрено коллективным договором;

г) работник, если это предусмотрено трудовым договором.

10.10. **Участие кого не является обязательным в комиссии по расследованию несчастного случая, происшедшего с работником при выполнении трудовых обязанностей?**

а) представителя работодателя;

б) юриста организации;

в) специалиста по охране труда;

г) представителя профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Тема 11. Порядок рассмотрения трудовых споров

11.1. **В течение какого срока комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть заявление работника?**

а) 10 дней;

б) 20 дней;

в) одного месяца.

11.2. **Решения в комиссии по трудовым спорам принимаются**:

а) по соглашению сторон;

б) простым большинством голосов при открытом голосовании;

в) простым большинством голосов при тайном голосовании.

11.3. **В комиссии по трудовым спорам не рассматриваются и подлежат непосредственному рассмотрению в суде споры по заявлениям работников**:

а) о предоставлении ежегодного отпуска;

б) о выплате за сверхурочную работу;

в) о восстановлении на работе;
г) о предоставлении отгулов за работу в выходные дни.
11.4. **Рассматриваются ли коллективные трудовые споры в судах?**
а) да;
б) нет;
в) рассматриваются только исковые коллективные трудовые споры.
11.5. **Является ли рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией обязательным этапом процедуры разрешения указанных споров?**
а) да;
б) нет;
в) является, если стороны спора приняли согласованное решение о передаче спора на рассмотрение примирительной комиссией.
11.6. **Является ли рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника обязательным этапом процедуры разрешения коллективного трудового спора?**
а) да;
б) нет;
в) является при согласии сторон, если они заключили соответствующее соглашение.
11.7. **Примирительная комиссия по рассмотрению коллективных трудовых споров принимает решение**:
а) по соглашению сторон;
б) простым большинством голосов при открытом голосовании;
в) простым большинством голосов при тайном голосовании.
11.8. **Решение суда о восстановлении работника на работе подлежит исполнению**:
а) в десятидневный срок со дня вынесения;
б) в двухнедельный срок со дня вынесения;
в) подлежит немедленному исполнению;
г) срок исполнения законом не установлен.
11.9. **Какой орган рассматривает заявления граждан, считающих, что они подверглись дискриминации при приеме на работу или в процессе работы?**
а) комиссия по трудовым спорам;
б) суд;
в) профком или иной представительный орган работников.
11.10. **В течение какого срока работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам, если он считает нарушенными свои трудовые права?**
а) в течение месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
б) в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
в) в течение трех месяцев со дня, когда право работника было нарушено.
Тема 12. Налогообложение сторон трудовых отношений
12.1. **Налогоплательщиками по НДФЛ в России являются**:
а) только граждане РФ;
б) граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства;
в) только граждане РФ и иностранные граждане.
12.2. **Объектом налогообложения для физических лиц — нерезидентов РФ признается доход, полученный**:
а) на территории РФ и за ее пределами;
б) только из источников в РФ;
в) из источников за пределами РФ.
12.3. **К доходам, не подлежащим обложению НДФЛ, относится**:
а) вознаграждение за передачу в государственную собственность вкладов;
б) компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника;
в) пособие по временной нетрудоспособности.

12.4. **У военнослужащих, проходивших службу в Афганистане, облагаемый доход уменьшается на сумму, не превышающую за каждый полный месяц получения этого дохода**:
а) на 5000 руб.;
б) на 3000 руб.;
в) на 500 руб.;
г) на 400 руб.
12.5. **В Российской Федерации максимальная ставка НДФЛ установлена в размере**:
а) 30%;
б) 35%;
в) 13%;
г) 40%.
12.6. **В Российской Федерации не входят в систему страховых взносов в социальные фонды платежи**:
а) в Пенсионный фонд;
б) в Фонд социального страхования;
в) в Фонд занятости населения;
г) в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.
12.7. **Страховые взносы в социальные фонды начисляются на суммы единовременной материальной помощи, полученной работником от работодателя, в части, превышающей 4000 руб., в связи**:
а) с ущербом от стихийного бедствия;
б) с причинением вреда от террористического акта;
в) с тяжелым финансовым положением работника.
12.8. **В 2013 г. страховые взносы в ФФОМС и ФСС РФ не взимаются с плательщиков-работодателей, если сумма выплат и иных вознаграждений в пользу физического лица нарастающим итогом с начала расчетного периода превышает**:
а) 100 тыс. руб.;
б) 280 тыс. руб.;
в) 415 тыс. руб.;
г) 568 тыс. руб.
12.9. **Расчетным периодом по страховым взносам в государственные социальные внебюджетные фонды признается**:
а) месяц;
б) квартал;
в) календарный год.
12.10. **В 2024 г. обязательные отчисления организаций, не относящихся к льготным категориям плательщиков, в ФСС РФ составляют**:
а) 1,4%;
б) **2,0%;**
в) 2,2%;
г) 2,9%.

Ключи к 5.1. Текущей аттестации Задачи

Ответ 1 -Согласно ст. 379 Трудового кодекса РФ, в целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные настоящим Кодексом, иными

законами и другими нормативными правовыми актами. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается. Синицына работала в должности медицинской сестры и в ее обязанности вряд ли входило принимать участие в уборках территории детского сада. Она не была обязана это делать, поэтому правильно использовала самозащиту своих трудовых прав. Администрация ее уволила незаконно (П.5 ст. 81 ТК РФ — увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), т. к. не имела права требовать от Синицыной выполнение работы, не входящую в ее обязанности, а потом и наказывать за отказ от такой работы. Синицына на законных основаниях обратилась в суд, но суд в иске отказал. Он не имел права это делать, так как налицо нарушение трудового законодательства со стороны администрации . Протест прокурора должен быть удовлетворен.

Ответ 2 -Под трудовыми обязанностями работника, связанными непосредственно с трудовой функцией, понимаются в т. ч. обязанности, предусмотренные ст. 214 Трудового кодекса РФ: соблюдать требования по охране труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и т. д. Следовательно, нарушение правил охраны труда может квалифицироваться как дисциплинарный проступок, за что Свиридова и получила выговор. Работодатель не может нести ответственность за несчастный случай, произошедший с работником при нарушении своих трудовых обязанностей. Согласно ст. 227 этот несчастный случай подлежит расследованию и учету. Руководство должно немедленно организовать первую помощь пострадавшей ; принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц; сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц. Какова доля ответственности работницы и работодателя будет решено в ходе расследования. Предварительно можно заключить, что отказ без уважительной причины работницы проходить инструктаж сильно сокращает её шансы на компенсацию.

Ответ 3 -В соответствии со ст. 72.1. ТК РФ перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса). Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Из изложенного следует, что от перевода работника на другую работу следует отличать его перемещение у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате. Такое перемещение не требует согласия работника, если это не влечет

за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (см. коммент. к ст. 57). Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2). В рассматриваемой ситуации Вдовиченко была переведена на другое место работы у того же работодателя в пределах города, правомерность этого перевода зависит от следующих обстоятельств: если в трудовом договоре со Вдовиченко оговаривалось и указано конкретное рабочее место или структурное подразделение, то оно является его обязательным условием и, следовательно, может быть изменено только с письменного согласия работника, в данном случае перевод будет неправомерным, в ином же случае, если указанные условия в трудовом договоре не оговаривались, изменение рабочего места или структурного подразделения можно признать перемещением, для которого согласия работника не требуется, в связи с чем, перевод Вдовиченко в этом случае будет являться правомерным.

Ответ 4 -Порядок увольнения сотрудников организации при сокращении штата: 1. Издается приказ по организации за 2 месяца о сокращении и переводе сотрудников на другие должности, если таковые имеют место быть с уточнением подразделений, должностей, фамилий, табельных номеров. 2. В этот же день сотрудники должны быть ознакомлены с данным приказом и оставить свою подпись с указанием даты ознакомления и расшифровкой фамилии, имени и отчества. 3. В случае, если сотрудник попавший под сокращение отсутствует на рабочем месте и для него не найдена новая должность ему должны сообщить о сокращении по средствам письма, которое должно быть отправлено с уведомлением, в котором получатель оставляет подпись и дату получения письма.

Ответ 5 -Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется: Трудовым законодательством(включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; Указами Президента Российской Федерации; Постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; Нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; Нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс. Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права не должны противоречить настоящему Кодексу,

иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации. Законы субъектов Российской Федерации, содержащие норы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Нормативно правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Согласно статье 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующее дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Работодатели не могут устанавливать и применять дополнительные виды дисциплинарных взыскании. Следовательно, любые попытки иных субъектов регулирования отношений в сфере труда в форме установления дополнительных видов дисциплинарных взысканий незаконны. В соответствии со статьей 192 ТК РФ наложение на работнику дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Ответ 6— Согласно ст.92 ТК РФ Для Турчанинова должна быть установлена сокращенная рабочая неделя — не более 35 часов в неделю, а в течении учебного года, в свободное от учебы время не более половины нормы для него устан.(1/2 от 35часов) Согласно ст.271 ТК РФ Работники моложе 18 лет, работающие на сдельных работах, получают заработную плату за выработанную продукцию надлежащего качества по сдельным расценкам. Им может быть произведена оплата по повременной ставке за сокращенное время (в отличие от взрослых работников), т.е. работникам до 16 лет — за 3 часа в день, а от 16 до 18 лет — за 1 час в день (по шестидневной рабочей неделе). Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств

Ответ 7 Труд работника, в отношении которого установлено неполное рабочее время, оплачивается пропорционально фактически отработанному времени. Вместе с тем работа на условиях не полного рабочего времени не влечёт для работающих каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Продолжительность отпуска Пуговкина будет такой же, как и у иных работников — 28 календарных дней. Оплата производится с учётом неполного рабочего времени. (Ст. 93 ТК РФ). Федеральная инспекция труда ведёт приём и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав. (Ст. 356 ТК РФ). Гражданину

Пуговкину Ваше обращение в федеральную инспекцию труда о нарушении права на ежегодный оплачиваемый отпуск рассмотрено. Изложенные в заявлении факты проверены и получили свое подтверждение. Разъясняю, что согласно ст. 114 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск гарантируется в соответствии со ст. 37 Конституции РФ всем лицам, состоящим в трудовых отношениях с организацией на основании трудового договора. В соответствии со ст. 115 ТКРФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам минимальной продолжительностью в 28 календарных дней и не может быть уменьшен пропорционально продолжительности рабочей недели. Учитывая, что регулируемые трудовым законодательством и Конституцией РФ Ваши права на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска нарушены, работодателю внесено соответствующее предписание о восстановлении нарушенного права на отпуск и устранении допущенных нарушений. Государственный инспектор труда Ф.И.О подпись.

Ответ 8 Светлова является работником коммерческой организации (фирмы «Заря») вступившей в трудовые отношения на основании трудового договора. Следовательно, на нее как на работника, так и на администрацию фирмы «Заря» как на работодателя распространяется исполнение Трудового кодекса РФ. Светлова была отозвана с очередного отпуска по производственной необходимости за 10 дней до его окончания. На основании ст.125 ч.2 допускается отзыв работника с очередного оплачиваемого отпуска с согласия работника. При этом работник не должен быть лишен оставшейся части отпуска. Работодатель обязан предоставить Светловой 10 дней оплачиваемого очередного отпуска в удобное для Светловой время, что должно быть отмечено приказом, которым Светлова была отозвана. Неиспользованная часть отпуска может быть по желанию Светловой присоединена к отпуску будущего года Отозвав Светлову из отпуска, администрация обязана была сделать перерасчет заработной платы за период неиспользованного отпуска, то есть за 10 дней. Эта заработная плата засчитывается в счет заработной платы, которую Светлова должна получить со дня выхода на работу. При получении Светловой неиспользованной части отпуска, расчет оплаты этого периода производится заново. Следовательно, администрацией фирмы «Заря» была нарушена ч.2 ст.125 Трудового кодекса РФ, так как Светловой было отказано в оплате за выполненную работу. 1. Правомерными действиями администрации были бы следующие: » получить письменное согласие Светловой на отзыв ее из очередного отпуска по производственной необходимости; » согласовать время предоставления ей оставшейся части (10 дней) оплачиваемого очередного отпуска; » издать приказ, в котором отразить время предоставления Светловой оплачиваемого неиспользованного периода очередного отпуска; » сделать перерасчет заработной платы за 10 дней неиспользованного отпуска, присоединить ее к заработной плате со дня выхода на работу; » при предоставлении ей оставшихся 10 дней оплачиваемого очередного отпуска оплатить ей отпускные за эти 10 дней. 2. За защитой своих прав Светлова имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам, если такая комиссия создана в коммерческой организации (фирма «Заря»). Если такая комиссия не создана, Светлова имеет право обратиться в инспекцию по труду. Если этими органами вопрос не будет решен, Светлова вправе обратиться в мировой суд.

Ответ 9 — Согласно ст.93 ТК РФ Работодатель обязан установить неполную рабочую неделю по просьбе Казуниной. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Согласно ст. Статьи 258. Перерывы для кормления ребенка Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии

у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Ответ 10 Нет. Т.к согласно ст.101 ТК РФ Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Для отдельных категорий работников может устанавливаться ненормированный рабочий день, при котором допускается выполнение работы сверх установленной продолжительности рабочего дня. При этом выполняемая работа не считается сверхурочной. Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

Ответ 11 — Согласно ст.64 ГК РФ ей должно быть выплачен заработок. Согласно Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Ответ 12 Законодательство не запрещает работодателю за один и тот же проступок привлечь работника и к дисциплинарной, и к материальной ответственности. Если целью первой является пресечение проступка, то целью второй — возмещение ущерба, причиненного работодателю, в т.ч. и вследствие совершения проступка. Согласно части 6 ст. 248 ТК РФ, возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Ответственность несет в пределах месячного заработка, т.е. ограниченную. Если есть КТС, то она может рассмотреть. Ее решение не ограничивает право работника обратится в суд, если не согласен с решением КТС. Статья 248. Порядок взыскания ущерба Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее

одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора 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, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Ответ 13 Суд должен удовлетворить иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за отработанное время, т.к в соответствии со ст.67 ТК РФ : трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Также в соответствии со ст. 234 ТК РФ: Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: — незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Ответ 14Прием на работу производится заключением соглашения между работодателем и работником (трудового договора) В соответствии с ТК РФ: работодателю запрещается требовать от лица, поступающего на работу характеристику с прежнего места работы и справку о состоянии здоровья членов семьи т.к. данные документы не предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. Такой спор должен рассматриваться в суде, который должен вынести решение о восстановлении Сергеева на работе и возмещении ему ущерба, нанесенного вынужденным прогулом, т.к. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Ответ 15 Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет В соответствии с ТК РФ . N 163 Работодателю запрещается принимать Быстрова рабочим в цех заточки металлорежущего инструмента сухим способом. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Ответ 16 Суд должен удовлетворить иск о восстановлении на работе Безрукова т.к В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и

трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Работодателю необходимо после 3 месяцев заключить с Безруковым новый срочный договор на время болезни Светлова.

Ответ 17 Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ). Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Суд должен отклонить иск, т.к в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ: Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Ответ 18 В данном случае работодатель нарушает права Николаева т.к Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ. Защита прав работника осуществляется профкомом, которые в направляют работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

Ответ 19 Работодатель обязан принять отказать Пучковой и взять Баранова на работу т.к До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Ответ 20 Увольнение по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Суд должен удовлетворить иск т.к. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

Ответ 21 Статья 81. ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: 3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной

квалификации, подтвержденной результатами аттестации Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Суд должен восстановить Куликова, т.к сдача экзаменов на повышение класса летчика-испытателя не может считаться аттестацией.

Ответ 22 Согласно ст.131 ТК РФ заработная плата может выплачиваться в неденежной форме не превышая 20% от месячного заработка, но только в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника. Если работодатель самостоятельно принял решение о выплате части заработка готовой продукцией, то его действия незаконны. — Согласно ст.133 ТК РФ если уборщицы выполнили полностью норму рабочего времени и нормы труда то месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. — в данном случае действия работодателя незаконны. Если же уборщицы выполнили 0.5 нормы рабочего времени и нормы труда, то согласно ст.93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ — в данном случае действия работодателя законны. — Согласно ст.136 ТК РФ заработная плата может перечисляться счета работников в областном филиале Сбербанка 10 числа каждого месяца, но только при условии, что это отражено в коллективном или трудовом договоре. Если работодатель самостоятельно принял решение о перечислении заработка на счета работников в областном филиале Сбербанка, то его действия незаконны. — Согласно ст.138 ТК РФ и п.2 ст.99 ФЗ «Об исполнительном производстве» с должника-гражданина может быть удержано не более пятидесяти процентов заработной платы и иных доходов. — Согласно ст.2 СК РФ членами семьи признаются супруги, родители и дети (усыновители, усыновленные). Членами семьи могут быть также другие родственники и иные лица. Для выплаты членам семьи заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, не требуется, чтобы они были его иждивенцами или наследниками. -Согласно ст.153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Исходя из этого надбавка в 500 рублей незаконна. -Согласно ст.139 ТК РФ и положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в исчисления среднего заработка входит фактически начисленная заработная плата за 12 календарных (а не фактических) месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Ответ 23 Случаи полной материальной ответственности работника перед работодателем перечислены в ст. 243 ТК РФ. Одним из оснований привлечения к данному виду ответственности является недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора (п. 2 части первой ст. 243 ТК РФ), под которым понимается именно договор о полной материальной ответственности. В соответствии с частью первой ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. На основании части второй ст. 244 ТК РФ постановлением Минтруда РФ от N 85 утвержден Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (далее — Перечень). Данный перечень является исчерпывающим и

расширительному толкованию не подлежит. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с теми работниками и на выполнение тех видов работ, которые предусмотрены в Перечне. Согласно абзацу четвертому раздела I Перечня письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться, в частности, с работниками таких должностей, как заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и (или) снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей. Такая формулировка четвертого абзаца означает, что договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться с сотрудниками, чьи должности не поименованы в Перечне, при условии, что такие сотрудники осуществляют получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей. Исходя из самого названия и структуры Перечня следует, что основанием для заключения с работником договора о полной индивидуальной материальной ответственности в равной степени могут являться либо занятие должности, либо выполнение работы, поименованных в Перечне. Итак, если в должностные обязанности водителей входят виды работ, указанные в Перечне, то работодатель вправе заключить с ними договоры о полной материальной ответственности, несмотря на отсутствие занимаемой ими должности в Перечне. Отметим, что заключение договора о полной материальной ответственности не означает, что работник несет ответственность в полном размере за все имеющееся у работодателя или используемое работником при выполнении его обязанностей имущество. Эта ответственность наступает только в случае недостачи того имущества, которое было вверено работнику. Так, например, если работа водителя связана с получением, выдачей, транспортировкой материальных ценностей, то с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности. Следует также отметить, что заключение с водителем договора о полной материальной ответственности в отношении транспортного средства в рассматриваемом случае не соответствует законодательству. В данной ситуации автомобиль не является транспортируемым объектом, а является лишь средством, с помощью которого водителем осуществляется транспортировка материальных ценностей. На наш взгляд, обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю в результате угона или повреждения закрепленного за водителем транспортного средства, из такого договора возникну ть не может. В то же время согласно ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть возложена на работника в случаях: — 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 (например, статья 277 ТК РФ устанавливает, что полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, несет руководитель организации); — умышленного причинения ущерба; — причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; — причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; — причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; — причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Таким образом, организация может привлечь водителя к полной материальной ответственности за повреждение автомобиля лишь в том случае, если будет доказан какой-либо из фактов, указанных в п.п. 3-6 части первой ст. 243 ТК РФ. В соответствии со статьей 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного

ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. Если работник уволен, и рассчитан, то у работодателя имеется только один способ — обратиться в суд. Отсюда следует, что работодатель может обратиться в суд с требованиями о взыскании с Савицкого причиненного ущерба в размере 25 тысяч рублей. Но при это работодатель должен будет доказать, что ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей. Поездка на дачу знакомой, наверняка не входила в служебные обязанности Савицкого, следовательно, если организация докажет этот факт, то Савицкий обязан будет возместить причиненный им вред, не покрытый выплатой страховой компании, в полном объёме.

Ответ 24 ТК РФ Статья 261. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 — 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

Ответ 25 Понятие трудового договора содержится в ст. 56 Трудового Кодекса РФ: «Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными

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». Расторжение трудового договора с неопределенным сроком возможно согласно ст. 80 ТК РФ по инициативе работника с письменным предупреждением об этом администрации за две недели. Если же заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (переход на пенсию, зачисление в учебное учреждение, переезд супруга на работу в другую местность и т. п.), а также в случае установленного нарушения работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор и оформить увольнение в тот срок, о котором просит работник. Работник может подать заявление и раньше, а по истечении срока предупреждения об увольнении вправе прекратить работу, и администрация обязана выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Увольнение по этому основанию возможно по договоренности сторон и до истечения срока предупреждения, и немедленно. До истечения срока предупреждения работник вправе отозвать свое заявление, и тогда увольнение не производится, кроме случая приглашения на его место с другого производства в письменной форме другого работника, которому нельзя отказать в приеме на работу. Уволить работника, подавшего заявление, без его согласия до истечения срока предупреждения администрация по этому заявлению не имеет права, но если в этот срок он совершил проступок, являющийся основанием увольнения, она может его уволить за этот проступок (например, появление на работе в нетрезвом виде и др.). Временный и сезонный работник предупреждает заявлением об увольнении за 3 дня. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие договора продолжается. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. На основании абз.2 ст. 391 ТК РФ «Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям: 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 за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы». Поэтому спор между Хохловым и предприятием, в котором он работал, должен быть рассмотрен судом. Расторжение трудового договора с неопределенным сроком возможно согласно ст. 80 ТК РФ по инициативе работника с письменным предупреждением об этом администрации за две недели На основании ст. 80 ТК РФ после предупреждения администрации об увольнении по собственному желанию Хохлов должен был отработать 14 дней и по их истечению может прекратить работу, что он и сделал, так как с 5 января по 20 января прошло 14 дней. В действиях Хохлова нарушений Трудового кодекса РФ не усматривается. Приказ об увольнении был издан с нарушением срока 4 марта (через два месяца после подачи заявления об увольнении) и в этот же день была выдана трудовая книжка и полный расчет. Администрация предприятия нарушила и абз. 5 ст. 80 ТК РФ, на основании которого «в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет». По условиям задачи днем выдачи трудовой книжки и полного расчета должно было произойти 20 января. Не имея на руках трудовой книжки, работник лишен возможности поступить на работу к другому работодателю, так как на основании абз. 2 ч. 1 ст. 65 ТК РФ при приеме на работу она должна быть предъявлена. На основании абз. 4 ст. 234 ТК РФ Хохлов имеет право на возмещение ему

материального ущерба за задержку работодателем выдачи трудовой книжки в размере среднемесячной заработной платы за период с 20 января по 4 марта. В данном случае администрация предприятия виновна в несвоевременной выдаче трудовой книжки Хохлову. Возражение администрации, что вины предприятия нет, так как Хохлов до 4 марта не возвращал предприятию компьютер, полученный им для работы дома, не является основанием для освобождения администрации от ответственности. Таким образом, суд должен обязать администрацию предприятия, в котором работал Хохлов выплатить ему материальный ущерб за задержку выдачи трудовой книжки в размере среднемесячной заработной платы за период с 20 января по 4 марта.

Ответ 26 Согласно ст. 192 «Дисциплинарные взыскания» (Глава 30. «Дисциплина труда») Трудового Кодекса Российской Федерации при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. В частности, такое дисциплинарное взыскание как увольнение может быть применено только по основаниям, закрепленным в законе. Так, ст. 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» (Глава 13. «Прекращение трудового договора») ТК РФ допускает расторжение трудового договора по инициативе работодателя (увольнение) в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81), в том числе прогула (подп. «а» п. 6 ст. 81), то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Таким образом, очевидно, что увольнение за опоздание на работу более чем 6 минут не может повлечь за собой увольнение. Случаи полной материальной ответственности работников установлены в ст. 243 «Случаи полной материальной ответственности» (Глава 39. Материальная ответственность работника») ТК РФ, к которым отнесены следующие: 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей; в данном случае речь идет, например, о полной материальной ответственности руководителя организации за прямой действительный ущерб, причиненный организации, о полной материальной ответственности работников организаций почтовой связи за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений, недостачу вложений в эти отправления в размере объявленной ценности и т.п. 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; 3) умышленного причинения ущерба; 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами; 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Ст. 244 «Письменные договоры о полной материальной ответственности работников» (Глава 39. Материальная ответственность работника») ТК РФ допускает заключение письменных договоров о полной материальной ответственности работников о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества. Так видно из приведенных норм полная материальная ответственность за простой вследствие опоздания не предусмотрена законом и не может применяться на практике. В данном случае речь идет о простое по вине работника, последствием которого согласно ст. 157 «Оплата времени простоя» (Глава 21. «Заработная плата») ТК РФ является отказ работнику в его оплате. Также возможно применение

дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 «Дисциплинарные взыскания» (Глава 30. «Дисциплина труда») ТК РФ. При этом привлечение работника к материальной ответственности мерой дисциплинарного взыскания не является. Согласно ст. 58 «Срок трудового договора» (Глава 10. «Общие положения») ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Случаи заключения срочного трудового договора указаны в ст. 59 «Срочный трудовой договор» (Глава 10. «Общие положения») ТК РФ, например, срочный трудовой договор заключается: на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона); с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы и т.д. Изучение перечня случаев заключения срочного трудового договора позволяет сделать вывод о том, что такой договор заключается в индивидуальных случаях, т.е. либо применительно к ситуации (например, для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника), либо применительно к конкретному работнику (например, с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы). Т.е., представляется, что заключение срочных трудовых договоров со всеми работниками организации в большинстве случаев не является обоснованным. А согласно ст. 58 «Срок трудового договора» (Глава 10. «Общие положения») ТК РФ трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Ответ 27 Правила определения преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников закреплены в ст. 179 «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников» (Глава 27. «Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора») ТК РФ. Согласно названной статье при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Таким образом, в первую очередь подлежит увольнению вторая женщина. Первая (мать одиночка) имеет преимущественного права на оставление на работе по следующим основаниям: 1) на иждивении двое несовершеннолетних детей; 2) в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

Ответ 28 В соответствии со ст. 192 «Дисциплинарные взыскания» (Глава 30. «Дисциплина труда») ТК РФ при подсчете дисциплинарных взысканий необходимо учитывать, что ни лишение премий, ни порицания, ни иные виды дисциплинарного воздействия, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, положениями и уставами о дисциплине, не относятся к дисциплинарным взысканиям. Также не относятся к дисциплинарным взысканиям случаи привлечения работника к материальной ответственности.

Таким образом, в данном случае взысканий администрация наложила на работника одно дисциплинарное взыскание — выговор.

Ответ 29 Согласно ст. 80 «Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)» (Глава 13. «Прекращение трудового договора») ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Таким образом, в данном случае администрация не вправе уволить работника, который отозвал свое заявление об увольнении, за исключением случая, при котором на это местно принят на работу другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой ст. 64 «Гарантии при заключении трудового договора» (Глава 11. «Заключение трудового договора») ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая ст. 80 ТК РФ).

Ответ 30 Согласно ст. 72.1 «Перевод на другую работу. Перемещение» (Глава 12. «Изменение трудового договора») ТК РФ перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Как видно из содержания приведенных норм в данном случае необходимо говорить не о переводе, а о перемещении, поскольку изменения трудовой функции и существенных условий договора не произошло. Петров был принят на работу водителем, при этом в трудовом договоре указано, что в его трудовую функцию включается управление любыми типами транспортных средств. Следовательно изменение вида управляемого им транспортного средства является перемещением (в терминологии ТК РФ — поручение работы на другом механизме или агрегате) и не требует согласия работника. Администрация закон не нарушила.

Ответ 31 В данном случае речь идет о временном переводе на другую работу, урегулированном ст. 72.2 «Временный перевод на другую работу» (Глава 12. «Изменение трудового договора») ТК РФ. Согласно названной статье перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Описанная ситуация свидетельствует, что работодатель был вправе применить приведенную норму во избежание простоя предприятия, вызванного непредвиденными обстоятельствами. Следовательно, работники были не вправе отказаться от работы в порту в данных обстоятельствах.

Ответ 32 В соответствии с положениями ст. 57 «Содержание трудового договора» (Глава 10. «Общие положения») ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются существенными условиями трудового договора. Согласно ст. 72 «Изменение определенных сторонами условий трудового договора» (Глава 12. «Изменение трудового договора») ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом (например, временные переводы на другую работу). Следовательно, администрация предприятия была не вправе в одностороннем порядке изменить существенные условия трудовых договоров, относящиеся к условиям оплаты труда, в отношении указанных в условии работников.

Ответ 33 Согласно ст. 67 «Форма трудового договора» (Глава 11. «Заключение трудового договора») ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Следовательно, устная форма трудового договора не допускается. При этом, в соответствии с нормой, закрепленной в ч. 2 ст. 67 ТК РФ, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Таким образом, трудовой договор с указанным работником считается заключенным со дня фактического допущения его к работе. На работодателе лежит обязанность оформить с ним трудовой договор в письменной форме в течение трех дней.

Ответ 34 Согласно ст. 70 «Испытание при приеме на работу» (Глава 11. «Заключение трудового договора») ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Испытание при приеме на работу не устанавливается для: — лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; — беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; — лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; — лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; — лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; — лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; — лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; — иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором. Администрация без согласия работника устанавливать испытательный срок была не вправе в силу прямого указания часть 1 ст. 70 ТК РФ на то, что условие об испытании работника может быть предусмотрено только по соглашению сторон.

Ответ 35 Требования бригады к администрации хозяйства неправомерны, т.к. с ними, был заключен договор подряда на строительство дороги, в части требования работников к администрации о внесении записей в трудовую книжку, в условии задачи не сказано что директор заключил договор подряда на строительство детского комбината либо они приступили

к выполнению работы с устного разрешения директор, в свою очередь согласно ст. 16 ТК РФ (фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен, возникают трудовые отношения. Из этого следует, что требования работников о внесении записи в трудовую книжку правомерны, т.к. отношения в данном случае регулируются Трудовым кодексом РФ. Что касается требования в части выплаты денежной премии, то требования эти не обоснованы, т.к. премия выплачивается работникам хозяйства за успешное выполнение заданий по производству сельхозпродукции, (строительство детского комбината ни относится к производству сельскохозяйственной продукции), если иное не предусмотрено локальными нормативными актами (например, положением о премировании работников хозяйства) действующими в хозяйстве.

Ответ 36 Члены изокружка, вечерами в нерабочее время изготавливали игрушки, указанные отношения носят гражданско-правовой характер, электропроводку делал электромонтер в рабочее время, соответственно он состоит в трудовых отношениях, массовик был приглашен на фабрику на время выполнения определенной работы (организовать развлекательное мероприятие), за определенную плату, отношения в данном случае носят гражданско-правовой характер.

Ответ 37 Журавлевой необходимо обратиться в суд с иском о восстановлении на работе. Основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является нарушение работником или должностным лицом трудовой дисциплины — совершение дисциплинарного проступка, которым признается неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей. Однако следует отметить, что такое неисполнение (ненадлежащее исполнение) обязательно должно быть одновременно противоправным и виновным. Противоправным является такое поведение (действие или бездействие) работника, когда он не исполняет или неправильно исполняет свои трудовые обязанности, возложенные на него законом, иными нормативными правовыми актами, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также нормативными актами, издаваемыми работодателем. Таким образом, противоправность заключается в действиях (бездействии) работника, противоречащих требованиям законодательства. Если трудовые обязанности работника не отражены в каких-либо нормативных актах (договорах), то противоправным следует считать поведение работника, не соответствующее интересам организации. В соответствии со ст.193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть затребовано письменное объяснение и в соответствии с п.37 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые при рассмотрении спора в суде должны быть им соответственно оценены. К другим видам доказательств относятся свидетельские показания, акты, служебные записки, протоколы и др., чего в данном случае сделано не было, более того в соответствии со ст. 66 ТК РФ записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт настоящего Кодекса или иного федерального закона. Ст. 81 ТК РФ содержит полный перечень наименований по которым возможно расторжение трудового договора по инициативе администрации, формулировку «за недостойное поведение и дискредитацию фирмы» которая не содержит. В соответствии со ст. 391 непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям: 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 за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой и т.д. а, значит Журавлевой необходимо обратиться в суд с иском о восстановлении на работе.

Ответ 38 Трудовой договор представляет собой совокупность прав и обязанностей работника и работодателя. Причем если работник обязан добросовестно выполнять свою трудовую функцию. В соответствии пп.а п.6. ст. 81 (расторжение трудового договора по инициативе работодателя), прогулом считается отсутствие работника на рабочем месте в рабочее время более 4-х часов подряд без уважительной причины, из этого следует, что суд должен в иске о восстановлении на работе Шишкину отказать. При незаконном увольнении работник обращается в суд с иском о восстановлении на работе, и соответственно его иск должен быть удовлетворен. Восстановить — значит возвратить работника в прежнее правовое положение, существовавшее до увольнения, что предполагает предоставление прежней работы, восстановление всех видов стажа и других прав и льгот. Во исполнение решения администрация издает распоряжение об отмене акта об увольнении, вносит в трудовую книжку запись о недействительности записи об увольнении. Согласно ст.73 Федерального закона «Об исполнительном производстве» от N 119-ФЗ исполнение считается завершенным с момента фактического допуска работника к исполнению прежних обязанностей, последовавшего за изданием распоряжения администрации, которое должно включать отмену незаконного акта в силу прямого указания закона. В отдельных случаях судебные приставы для окончания исполнительного производства требуют от должника представить заявление взыскателя о том, что решение исполнено. Если администрация уклоняется от исполнения решения, обязывающего совершить определенные действия, судебный пристав вправе наложить на должника штраф в размере до 200 МРОТ, после чего назначает новый срок для исполнения (при последующих нарушениях закона штраф каждый раз удваивается — ст.85 Закона); должностное лицо, которое обязано исполнить решение, может быть привлечено и к уголовной ответственности. Обычно решение исполняется после первого же постановления о штрафе. Со своей стороны, работник вправе обратиться в суд, принявший решение о восстановлении на работе, с заявлением о взыскании среднего заработка за время задержки исполнения решения в порядке ст.391 ТК РФ. Чтобы избежать этого, работодатель, получив постановление о возбуждении исполнительного производства, должна немедленно издать требуемое распоряжение и направить взыскателю телеграммой или заказным письмом с уведомлением о вручении предложение явиться на работу. Совершение этих действий позволит суду отказать работнику во взыскании оплаты за то время, когда он уклонялся от явки на работу.

Ответ 39 Отказ суда в иске незаконен. Так как нарушение общественного порядка не является дисциплинарным проступком, и соответственно нарушением трудовой дисциплины, то и увольнение его по п. 5. ст. 81 ТК РФ не законно, т.к. в ней сказано неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (оговоренные трудовым договором либо должностной инструкцией), если он имеет дисциплинарное взыскание. п. 5 ст. 85 ТК РФ предусматривает увольнение работника по инициативе администрации в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Для образования системы (неоднократности) нарушений достаточно двух случаев неисполнения трудовых обязанностей без уважительных причин, включая и тот, за который работник уволен, следовательно отказ суда в иске незаконен.

Ответ 40 Да, безусловно Остроухов будет восстановлен. В соответствии со ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника от дачи письменного объяснения следует оформить должным образом (специальным актом за подписью руководителя и свидетелей). Такой отказ не является основанием для неприменения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Днем обнаружения проступка считается день, когда руководителю конкретного работника стало известно о совершении проступка. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку. Как и в случае, когда работник отказывается от дачи объяснений о причинах совершения дисциплинарного проступка, отказ работника от удостоверения приказа (распоряжения) или постановления о применении к нему взыскания не может препятствовать наложению дисциплинарного взыскания. При наложении дисциплинарных взысканий на Остроухова не были соблюдены вышеуказанные обстоятельства, а именно ст. 193 ТК РФ, и значит, наложение вышеуказанных взысканий произведено с нарушением трудового законодательства любое взыскание должно налагаться с соблюдением всех правил трудового законодательства. Из этого следует, что Остроухов полежит восстановлению на работе.

Ответ 41 Что касается требования работодателя предоставить ему справку об обеспеченности семьи Черного жилой площадью, то оно незаконно, так как ст. 65 ТК РФ содержит перечень документов предъявляемых при заключении трудового договора и запрещает работодателю требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. Испытание при приеме на работу в последнее время получило широкое распространение, и это вполне объяснимо. В непосредственных интересах организации, чтобы лицо, заключающее трудовой договор, было способно квалифицированно выполнять свои трудовые обязанности. Однако не всегда при установлении испытания соблюдаются условия, определенные законодательством, что нередко приводит к судебным разбирательствам. Испытание при приеме на работу относится к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора (контракта) и определяет пригодность работника к конкретной работе. Трудовой кодекс, в частности ст.ст.70 и 71 ТК РФ, определяет конкретные условия установления испытания. Установление испытания возможно только при заключении трудового договора при приеме на работу. Таким образом, установление испытания администрацией предприятия, учреждения, организации для работника, ранее заключившего трудовой договор без условия установления испытания с данной организацией, будет являться незаконным. В соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание не устанавливается при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию. Испытание может быть установлено только по соглашению сторон трудового договора (контракта). Отсутствие соглашения об установлении испытания при заключении трудового договора как одного из его условий влечет за собой невозможность заключения трудового, трудовой договор считается заключенным, когда стороны согласовали его содержание, то есть взаимные права, обязанности и ответственность сторон, его основные и дополнительные условия. Кроме того, необходимо отметить, что установление дополнительных

условий трудового договора, к которым относится и испытание при приеме на работу, не должно ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, соглашением любого уровня (генеральным, отраслевым, специальным) и коллективным договором. Условие об испытании должно быть зафиксировано в приказе (распоряжении) администрации предприятия, учреждения, организации о приеме на работу. Помимо указания в трудовом договоре на установление испытания, это условие должно быть зафиксировано и нормативным актом администрации о приеме на работу (приказом, распоряжением). В тех случаях, когда условие об испытании не было указано в тексте трудового договора, но указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу, работник считается принятым без испытания, т.к. в данном случае не соблюдено требование закона о достижении между администрацией и работником соглашения об установлении испытания. При отсутствии условия об испытании в приказе (распоряжении) администрации о приеме на работу, но при наличии такового в трудовом договоре, наоборот, можно говорить о том, что работник принят с испытательным сроком, т.к. приказ или распоряжение являются производными от условий, определенных в трудовом договоре. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Продление испытательного срока (за исключением время болезни работника) законодательством не предусмотрено. Соответственно решение администрации о продлении испытательного срока незаконно.

Ответ 43 Ст. 59 ТК предусматривает, что срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работника либо работодателя: — для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора (Сомов принят на постоянную работу), трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58, п.2), то есть рабочий год Сомова следует исчислять с 15 июня 2022 года. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 Кодекса) Пункт 2 ст. 81 Кодекса предусматривает основание для расторжения трудового договора с работниками, состоящими в трудовых отношениях с организацией (юридическим лицом), при проведении в этой организации мероприятий по сокращению численности или штата. Если отсутствует возможность трудоустройства работника в той же организации либо он отказывается от предложенной работы, то через два месяца после предупреждения он может быть уволен по п. 2 ст. 81 Кодекса с предоставлением ему соответствующих гарантий и компенсаций. За период с 16 июня 2023 года по 1 февраля 2024 года ему следует выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск

6.2 Ключи к 6.1. Промежуточной аттестации итоговый экзамен

1.Понятие и предмет трудового права.

Труд - это деятельность человека, направленная нареализацию его физических и умственных

способно-стей для получения определенных материальных или
духовных благ.**Общественная организация труда** - это совместный труд людей для производства какого-либо продукта - материального или духовного блага.
Трудовое право регулирует общественную организацию труда **с** социальной стороны, т. е. общественныерудовые отношения на производстве.**Трудовое право-** отрасль российского права, регулирующая общественные отношения, определяющиепорядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, режим и меру труда и отдыха, пра-
вила по охране труда и другие трудовые и непосредственно связанные **с** трудовыми отношения.Предмет трудового права состоит из комплекса 9 общественных отношений: 1) отношения по содействиюзанятости и трудоустройству; 2) непосредственно трудовые отношения, возникающие между субъектамипри заключении трудового договора; 3) отношения поорганизации труда и управлению трудом, участию вуправлении организацией; 4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений; 5) отношения по профподготовке, переподготовке и повышению квалифика-ции работников; 6) отношения по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда; 7) оношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства; 8) отношения по материальной ответст-
венности сторон; 9) отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.Методы трудового права
Методом называется специфичный для данной отрасли права способ правового регулирования, т.е. воздействия через нормы права на волю людей, их поведение в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении в целях получения оптимального результата.
Метод дает ответ на вопрос: каким способом осуществляется регулирование общественных отношений?Метод трудового права состоит из способов правового регулирования труда.
1. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования. В настоящее время их соотношение меняется в сторону усиления договорного (коллективно-договорного, индивидуально-договорного) и локального (местного) способов.
Централизованное нормативное регулирование устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав (продолжительность рабочего времени, минимальный размер оплаты труда, ставка первого разряда единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетной сферы). Минимальный уровень гарантий трудовых прав работников не может быть снижен путем договорного регулирования (например, ст. 119 ТК РФ устанавливает, что работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором организации и который не может быть менее трех календарных дней). Централизованное регулирование играет важную роль в деле защиты интересов человека труда. Централизованное регулирование преобладает в таких правовых институтах, как дисциплина труда, охрана труда.
Рыночные отношения существенно повысили значение договоров для регламентации трудовых прав и обязанностей, условий труда и его оплаты. Договорные начала регулирования наиболее отчетливо проявляются в институтах коллективного договора и трудового договора.
В условиях перехода к рыночной экономике государство не может не вмешиваться в процесс договорного регулирования, и происходит такое вмешательство путем установления пределов регулирования. Статья 9 ТК РФ "Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке" закрепляет, что это регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не должны содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. В названной статье

Кодекса закреплен фундаментальный принцип трудового права - принцип недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с нормативным актом большей юридической силы.
2. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данной организации. В трудовом праве положение субъектов трудового правоотношения характеризуется сочетанием равенства сторон в момент заключения трудового договора и признаком властности - подчинения в процессе осуществления трудовой деятельности.
Трудовые отношения возникают из договора - волевого акта, позволяющего сторонам самим определить характер отношений. Поэтому нормы трудового права в известной мере носят диспозитивный характер. Ограничения этого усмотрения субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности направлены на определенную защиту интересов работника. В условиях рыночной экономики юридическая свобода сторон не означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Юридические гарантии для работника проявляются в установлении определенных ограничений, например запрет для работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора или расторгнуть трудовой договор без законных оснований.

3.Метод единства и дифференциации
Единство и дифференциация правового регулирования труда. Единство трудового права отражается в его общих принципах, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, в единых для всех работников и работодателей основных трудовых правах и обязанностях. Принцип единства устанавливается и общими нормами трудового законодательства, распространяющимися на всю территорию России и всех работников, где бы и кем бы они ни работали. Дифференциация, т.е. различие правового регулирования труда, проводится по следующим факторам, которые учитываются законодателем в процессе нормотворчества:а) вредность и тяжесть условий труда (законодательством установлено сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска, повышенная оплата труда);
б) природно-климатические условия (например, Крайнего Севера и приравненных к нему местностей);в) субъектные основания (физиологические особенности женского организма, его детородная функция; социальная роль одинокого родителя; физиологические особенности организма подростков, необходимость продолжения ими образования без отрыва от производства; ограниченная трудоспособность инвалидов и др.).
г) специфика трудовой связи (сезонные, временные работники);
д) особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация).
В Трудовом кодексе дифференциации трудового права посвящен специальный раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В ст. 249 гл. 39 «Общие положения» указывается, что «Особенности регулирования труда — это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников», следовательно, эти особенности создают специальные нормы-изъятия (у госслужащих, судей и др.) или нормы-льготы (для женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.). В то же время в статье не указаны специальные нормы-приспособления (учет специфики труда, например, в транспортных и других отраслях народного хозяйства (отраслевая дифференциация норм).
Надо также учитывать, что ТК в разделе XII указал не всех работников с особенностями правового регулирования их труда. Например, такие особенности предусматривают специальные федеральные законы о государственных служащих, статусе судей. Положение о прокуратуре. Дифференциация отражается также в различных видах трудовых договоров, о чем будет сказано далее.

4.Функции трудового права.
Под функциями трудового права следует понимать основные направления правового воздействия норм на отношения, составляющие предмет данной отрасли права.

Главной функцией трудового права необходимо признать регулятивную, которая заключается в обеспечении реализации норм трудового права в отношения, на регулирование которых они направлены.

Из регулятивной вытекает социальная функция, подчеркивающая приоритет прав и свобод человека и гражданина в процессе трудовой деятельности.

Еще одной функцией трудового права является согласование интересов работников и работодателей, государства при соблюдении существующего уровня трудовых прав работников.

Воспитательная функция трудового права проявляется в проведении мероприятий, направленных на предотвращение и устранение работодателями нарушений прав и свобод человека и гражданина в сфере труда. Данное направление связано с деятельностью полномочных государственных органов по предотвращению и устранению нарушений трудового законодательства. Воспитательная функция реализуется и в деятельности представителей работодателя по предотвращению и устранению правонарушений, допущенных при исполнении трудовых обязанностей работниками.

Защитная функция трудового права проявляется в обязанности государственных органов обеспечить соблюдение всеми работодателями прав и свобод человека и гражданина в сфере труда. С целью защиты прав и интересов работников и работодателей могут быть созданы соответствующие представительные органы и организации. Их деятельность вписывается в рамки защиты прав и интересов соответственно работников или работодателей.

Таковы основные функции трудового права. Данный перечень также нельзя признать исчерпывающим. В ходе применения нормы трудового права могут выполнять и другие функции, например, по повышению уважения к предписаниям трудового законодательства, созданию предпосылок для улучшения положения работников и
другие.

5.Значение трудового права
Основными задачами трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Таким образом, основное предназначение трудового права заключается:
в социально-правовой защите работников;
в обеспечении благоприятных условий трудовой деятельности людей;
в защите законных прав и интересов работодателей;
в согласовании интересов работников, работодателей и государства в сфере социально-трудовых отношений. Трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе права России. Оно определяется, прежде всего, самим предметом отрасли. Во все времена, во всех общественно-экономических формациях труд был и остается основой жизнедеятельности людей, источником общественного богатства и благосостояния каждого человека.

Одновременно труд является средством формирования человека, поскольку вне труда, вне полезной деятельности не может быть полноценной человеческой личности.

Ведущее место труда в жизни общества, в решении экономических и социальных задач, стоящих перед Россией, требует четкого законодательного регулирования трудовой деятельности людей, обеспечения законности в сфере трудовых отношений и защиты трудовых прав работников. Усиление роли трудового права в современный период обусловлено внедрением в сферу труда рыночных отношений, наличием различных форм организации труда и форм собственности, а также использованием труда работников индивидуальными предпринимателями в целях осуществления их предпринимательской деятельности.

б.Трудовое право и отрасли, непосредственно связанные с трудовым правом
Трудовое право регулирует не все отношения по применению труда в обществе. Это видно из предмета трудового права. Но на практике часто трудно отличить отношения по труду, ре¬гулируемые административным или гражданским правом, от тру¬довых отношений сферы трудового права. Так, труд работников МВД, ФСБ, военнослужащих регулируется нормами администра¬тивного права, основа и метод которого — это власть одного субъекта правоотношений и подчинение ей другого субъекта данного правоотношения.. С адми¬нистративным правом трудовое смежно связано в отношениях работников, обучающихся без отрыва от производства в школах, средних, высших и других учебных заведениях. Отношения этих работников части процесса учебы с учебным заведением регулиру¬ются нормами административного права, а предоставление им тру¬довых гарантий и компенсаций в период учебы — нормами трудо¬вого права. Трудовое право надо отграничивать и от отношений по труду, регулируемых смежной отраслью,—гражданским правом. Так, в гражданском праве с трудом связаны договоры: изобрета-тельский, авторский, комиссии, поручения, личного подряда и др. В них предметом отношений являются имущественные отношения по овеществленному уже результату труда. Часто на практике с гражданином заключается трудовое со¬глашение, по которому может быть оформлен как гражданский договор, так и трудовой, И здесь надо выяснить, какой договор в действительности заключен сторонами. Если заключен трудовой договор, то на гражданина распространяется трудовое зако¬нодательство, а если гражданско-правовой, то трудовое законода¬тельство не распространяется, поэтому сверхурочная работа не оплачивается, отпуск ему не предоставляется.
. Следовательно, трудовое право от смежных отрас¬лей права, связанных с трудом, отграничивается не по содержа¬нию труда, а по предмету трудового права, т. е. как отношения по труду на производстве с подчинением его дисциплине.Трудовое право соприкасается с правом социального обеспече¬ния по вопросам государственного социального страхования и трудового стажа, который работник вырабатывает в процессе тру¬довой деятельности. Само же социальное обеспечение, право на него, его размеры и условия устанавливаются нормами самостоя¬тельной отрасли — права социального обеспечения. В праве соци¬ального обеспечения общий и специальный стаж, а теперь страхо¬вание работника имеют большое значение при возникновении права на соответствующие виды пенсий, для их размеров, а непре¬рывный стаж — для размера пособия по временной нетрудоспособ¬ности от общего заболевания.Трудовое право имеет черты сходства и с административным правом. Это проявляется в предмете регулирования (в трудовом праве - организационно-управленческие отношения в сфере труда, в административном праве - отношения в сфере управления). Субъекты административных отношений всегда находятся в соподчиненном положении, т.е. один обладает властью давать предписания (распоряжения), а другой обязан их выполнять.Производственная деятельность людей немыслима без управления, поэтому руководитель организации, как орган управления, наделяется некоторыми властными полномочиями (например, применять дисциплинарные взыскания). Такие права администрации основываются на факте включения гражданина в коллектив, а подчинение воле руководителя

организации в процессе труда - элемент организационно-технического, а не административного управления.
Взаимосвязь ТК РФ с КоАП РФ проявляется, во-первых, в том, что некоторые административные правонарушения и принятые компетентными органами в связи с этим меры и решения могут служить основанием для изменения и прекращения трудовых отношений; во-вторых, в том, что некоторые отрицательные последствия неправомерных действий или бездействия субъектов трудовых правоотношений и некоторых иных непосредственно связанных с ними отношений предусмотрены не только в Трудовом кодексе РФ, но и в Кодексе РФ об административных правонарушениях.
Трудовое право соприкасается и с правом социального обеспечения, их связывают общие исторические корни. Право социального обеспечения
трудовому праву смежными отраслями права выступают гражданское право, административное право, право социального обеспечения, а также финансовое, налоговое, кооперативное право.

7 .Действие норм трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц
Статья 11 Трудового кодекса указывает, что Кодекс и иные нормативные правовые акты о труде распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, причем независимо от организационно-правовой формы организации и форм собственности. Кодекс и иные нормативные правовые акты о труде обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц), при этом не принимаются во внимание такие факторы, как численность организации, вид юридического лица, форма собственности на имущество организации.
Для нормативных актов, являющихся источниками трудового права, важное практическое значение имеет установление времени начала и окончания их действия, т.е. их временных границ. По общему правилу закон или иной нормативный правовой акт о труде вступает в силу со дня, указанного в самом акте или акте о его введении в действие. Например, ст. 420 ТК устанавливает сроки введения в действие Трудового кодекса.
Если же дата вступления в силу нормативного правового акта не указана, то применяются правила, изложенные в Федеральном законе от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания"*(36) и Указе Президента РФ от 23 мая 1996 г. "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти"*(37).
Так, федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении 10 дней со дня их официального опубликования, если самими законами или актами палат не установлен другой порядок вступления их в силу. Акты Президента РФ, имеющие нормативный характер, и акты Правительства РФ, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 7 дней со дня их первого официального опубликования. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 10 дней со дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу.
Акты, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут за собой правовых последствий как не вступившие в законную силу и не могут служить законным основанием для регулирования соответствующих отношений. На такие акты нельзя ссылаться при разрешении возникших споров, в том числе и трудовых.

Акты социального партнерства (коллективные договоры, генеральные, региональные, отраслевые, территориальные соглашения) являются правовыми актами (ст. 40, 45 ТК). Они вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, соглашением (ст. 43, 48 ТК).
Регламентация времени вступления в силу нормативных актов в сфере труда имеет существенное значение, т.к. с этого момента они подлежат обязательному исполнению. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).
Применительно к регулированию отношений в сфере труда с принятием ТК РФ встал вопрос о том, какие акты (нормы) трудового законодательства, принятые до его введения в действие, сохраняют свою юридическую силу, а какие ее утратили. Известно, что в системе трудового законодательства современной России помимо актов, принятых Российской Федерацией, определенное место продолжают занимать нормативные правовые акты Союза ССР. Для сохранения действия и применения их на территории Российской Федерации существуют определенные условия: если они не противоречат новому трудовому законодательству РФ и (или) если они восполняют пробелы, имеющиеся в трудовом законодательстве. Выявлению отдельных норм, противоречащих Трудовому кодексу РФ, способствует судебная практика*(38).
Федеральные нормативные акты о труде, акты субъектов Федерации, акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты имеют "свое" правовое пространство. Правовое пространство тесно связано с понятием "территория". Федеральные законы и иные нормативные правовые акты распространяются на территории всех субъектов Российской Федерации. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации действуют лишь на территории этих субъектов РФ. В случае противоречия закона субъекта Федерации федеральному закону действует закон Российской Федерации. Отдельные федеральные нормативные акты и нормативные акты субъектов Федерации распространяются только на определенные местности, составляющие часть их территории (например, нормативные акты о труде для работников Крайнего Севера). Акты органов местного самоуправления действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования. Локальные нормативные акты организаций, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах этой организации.
Правовые нормы в сфере труда делятся на две группы: 1) общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда; 2) специальные нормы, которые действуют только для отдельных категорий работников (женщин; несовершеннолетних; работников бюджетной сферы; лиц, занятых на тяжелых и вредных работах; временных и сезонных работников и др.).
Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, т.е. лиц, заключивших трудовой договор. В отдельных случаях нормы Трудового кодекса РФ применяются к лицам, еще не состоящим в трудовых отношениях (например, ст. 64, 381 ТК РФ).
Действие российских нормативных правовых актов о труде распространяется на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации. Указанные категории работников и работодателей пользуются теми же правами и несут такие же обязанности, которые предусмотрены ст. 21, 22 ТК РФ для всех работников и работодателей.
Часть 6 ст. 11 Трудового кодекса РФ указывает категории лиц, на которых не распространяется действие Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей. К их числу относятся:
военнослужащие при исполнении обязанностей военной службы;
члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц,

заключивших с данной организацией трудовой договор);
лица, работающие по договорам гражданско-правового характера;
другие лица, если это установлено федеральным законом.
Трудовое законодательство не распространяется на сотрудников ФСБ. К отношениям, связанным с гражданской службой, применяются нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права лишь в части, не урегулированной Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской
8.Принципы трудового права.
Основные принципы трудового права: понятие, значение и виды.
Принципы трудового права - это закрепленные действующим законодательством основополагающие руководящие начала, которые выражают сущность его норм.
При функционировании системы трудового права действует иерархия принципов, включающая в себя общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов отрасли. Общеправовые принципы положены в основу правовой системы в целом. К их числу относятся: принцип гуманизма, равноправия, социальной справедливости и др. Межотраслевые принципы являются общими для нескольких отраслей права, к числу которых относятся: принцип свободы договора, охраны собственности, обеспечения восстановления нарушенных прав, их судебной защиты. Отраслевые принципы выражают общие свойства норм конкретной отрасли права и проявляются в отдельных институтах и нормах. Выделяют также принципы институтов трудового права. Например, в институте социального партнерства - равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность в договорных отношениях, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений и другие принципы, предусмотренные в ст. 24 ТК РФ.Впервые в Трудовом кодексе РФ (ст. 2) закреплены формулировки основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
Значение принципов состоит в том, что они отражают политику государства в сфере труда, определяют главные направления дальнейшего развития трудового законодательства России, помогают в правоприменении при пробелах в трудовом законодательстве.Принципы выражают сущность трудового права как особой отрасли права, основной целью которой является социальная защита человека труда. Основные принципы трудового права конкретизируют ратифицированные Россией международные нормы по регулированию труда.Анализ действующего законодательства дает основания полагать, что для принципов трудового права характерны следующие черты:экономико-политическая обусловленность, поскольку принципы определяются политикой государства;общность содержания, т.к. принципы выражают сущность не одной, а многих групп норм права;государственная нормативность, потому что принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных государством, и которые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение;системность, т.к. принципы выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права;целенаправленность, потому что принципы выражают сущность норм права в динамике;стабильность, ибо
9. Принцип запрещения принудительного труда
ПРАВОВЫЕ ПРИНЦИПЫ — это основополагающие идеи, лежащие в основе регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Принципы эти сформулированы в Конституции РФ, а также в ст. 2–4 ТК РФ.
Основными принципами являются следующие.
1. Свобода труда, включая право на труд, который каждый человек свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.
Принцип свободы труда обеспечивается договорным методом привлечения к труду, основанным на соглашении сторон трудового договора (работника и работодателя). Административные методы привлечения к труду в России не применяются.

2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Под принудительным трудом закон понимает выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания; в качестве наказания; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.
Принудительным трудом признается также:
нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
требование работодателя о выполнении работником трудовых обязанностей, если он не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты;
требование выполнять работу, угрожающую жизни или здоровью работника.

10. Принцип недопустимости дискриминации

Запрет дискриминации в сфере труда предполагает предоставление равных возможностей для реализации всеми гражданами трудовых прав; запрещение ограничений в зависимости от пола, расы, национальности, языка, возраста и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.
Запрещение дискриминации и принцип равного обращения – является одним из основополагающих принципов правового регулирования, закрепленным в Конституции РФ, многих международных договорах и соглашениях, ратифицированных Российской Федерацией.

В самом общем виде принцип также закреплен и сформулирован в ст. 3 ТК РФ. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Реализация указанного принципа на практике в нашем случае предполагает не только равное отношение к работникам независимо от наличия или отсутствия у них детей, но и помощь в восполнении фактически складывающегося неравенства с целью предоставления им в трудовых отношениях равных возможностей с другими работниками.

11. Понятие источников трудового права, их классификация и виды.
Источники ТП. Понятие и виды.
Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: настоящим Кодексом; иными федеральными законами; указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации; актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.
Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.
Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам,

указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.
Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.В случае противоречий между настоящим Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.
Если вновь принятый федеральный закон противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящий Кодекс

12. Конституция РФ и международные договоры как источники трудового права
Источники ТП. Понятие и виды.Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: настоящим Кодексом; иными федеральными законами; указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации; актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.
Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.
Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.
Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.В случае противоречий между настоящим Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.Если вновь принятый федеральный закон противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящий Кодекс

13. Локальные акты как источники трудового права
Очень важен порядок принятия ЛНА. Акты, принятые с нарушением установленного порядка учета мнения представительного органа работников, считаются недействительными с момента принятия и не подлежат применению.
Таким образом, можно сформулировать понятие локальных нормативных актов как принятых работодателем в установленном порядке правил обязательного поведения работников и работодателя, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения по вопросам условий труда работников, а также организационно-управленческой деятельности работодателя.
ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ЛНА, ИХ СОДЕРЖАНИЕ
Для всесторонней характеристики ЛНА их можно подразделить на определенные виды по следующим основаниям:
· сфере действия;· сроку действия;· способу их принятия;· степени обязательности.По сфере действия выделяются ЛНА общего (широкого) и специального (узкого) действия. ЛНА общего (широкого) действия включают нормы, касающиеся регулирования различных сторон трудового отношения. К таким локальным актам следует отнести, например, правила внутреннего трудового распорядка или положение о персонале. ЛНА специального (узкого) действия либо регулируют отдельные стороны трудового отношения, как, например, график отпусков или положение об оплате труда, либо их действие касается лишь определенных категорий работников, например, инструкция по работе с клиентами, положение об аттестации работников.По сроку действия ЛНА могут быть подразделены на акты неопределенного срока действия (это большая часть ЛНА) и определенного срока действия (график отпусков). Неопределенный срок действия ЛНА (до замены новыми или до отмены) позволяет быстро учитывать изменяющиеся условия труда и в то же время своевременно устанавливать соответствующее нормативное регулирование.
По способу принятия ЛНА следует подразделить на два вида: акты, принимаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и единоличные акты работодателя.
По степени обязательности ЛНА можно подразделить на обязательные (предписанные законодательством), обязательные при определенных условиях (например, при условии проведения аттестации, согласно ч. 2 ст. 81 ТК РФ необходимо принимать соответствующий ЛНА) и факультативные (необязательного характера, принимаемые исключительно по решению работодателя).

14. Понятие и классификация субъектов трудового права.
Субъекты трудового права – это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношении. С появлением новых экономических отношений, безработицы появились новые субъекты трудового права: служба занятости и безработный в отношениях по подысканию работы и трудоустройству, а также новые субъекты социально-партнерских отношений на уровнях выше предприятия, организации. Появились и ранее неизвестные субъекты разрешения трудовых споров: государственная служба по урегулированию коллективных трудовых споров, примирительные комиссии, посредники и трудовой арбитраж.
Субъекты трудового права являются сторонами правоотношений трудового права и как таковые – носителями трудовых прав и соответствующих им трудовых обязанностей. Поэтому надо знать не только объективное, т.е. заключенное в нормах законодательства, но и субъективное трудовое право каждого субъекта этой отрасли права. Для субъективной стороны трудового права необходимо четко определить, кто его субъекты, каковы их виды и правовой статус (правовое положение) каждого субъекта.
Виlы субъектов трудового права мы определяем применительно к составу общественных отношений, являющихся предметом трудового права. При этом один и тот же субъект, например работодатель или работник, может быть субъектом не одного, а одновременно нескольких отношений трудового права (например трудового отношения, отношения по

материальной ответственности за вред, отношения по рассмотрению трудовых споров).
Поскольку субъекты трудового права имеют на основании законодательства трудовые права и обязанности, то для их обладания и реализации они должны иметь:
трудовую правоспособность – признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности;
трудовую дееспособность – способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;
трудовую деликтоспособность – признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.
В трудовом праве все эти три правовые способности неразделимы, поэтому мы говорим о единой в трудовом праве трудовой праводееделиктоспособности, т.е. правосубъектности.
Трудовая правосубъектность – это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения. Субъектами отрасли трудового права являются стороны всех девяти отношений предмета трудового права, т.е. трудовых и иных восьми непосредственно с ними связанных.
Виды субъектов трудового права следующие:
– граждане (работники);
– работодатели (предприятия, учреждения, организации, фирмы любой формы собственности);
– представители работников и работодателей;
– профкомы или иные уполномоченные работниками выборные на производстве органы;
– социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровне;
– органы службы занятости и трудоустройства, юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.
Каждый из указанных субъектов имеет свой трудоправовой статус на основании трудового законодательства.
Правовой статус субъекта трудового права – это его основное правовое положение, определяемое трудовым законодательством.
В трудоправовой статус субъекта входят:
– его трудовая правосубъектность (трудовая праводеспо-собность и деликтоспособность);
– статутные (основные) трудовые права и обязанности;
– основные юридические гарантии (общие и специальные) статутных трудовых прав и обязанностей;
– предусмотренная законодательством и договором ответственность за нарушение им трудовых обязанностей.
Правовой статус каждого из указанных видов субъекта трудового права по своему содержанию отличается от статуса других его субъектов. Так, правовой статус работника будет совершенно иной и по правосубъектности, и по содержанию статутных (основных) прав и обязанностей и их юридических гарантий, нежели правовой статус работодателя или других субъектов трудового права. Различается общий правовой статус субъекта, который предусматривает одинаковые права и обязанности для данного вида субъекта трудового права, работников или работодателей, и специальный правовой статус для конкретного субъекта этого вида, включающий его специальные права в соответствии с дифференциацией трудового права. Специальный статус работника отражает особенности правового регулирования его труда (например у женщин, несовершеннолетних и т.д.).

15. Работник как субъект трудового права
Гражданин становится субъектом отношений трудового права еще до их возникновения, когда он подыскивает необходимую работу. С возникновением трудовых отношений он приобретает

правовой статус работника. Поэтому надо отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного производства. Правовой статус гражданина состоит из общих по составу для всех граждан основных конституционных трудовых прав. В гарантиях же их есть определенные отличия, например некоторые субъекты (женщины, молодежь, инвалиды и др.) имеют помимо общих еще и специальные гарантии (например, квоты приема на работу). В правовой статус работника также входят и специальные гарантии (трудовые льготы для некоторых из них). Поэтому правовой статус и гражданина, и работника – всегда конкретный для данного лица. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 Кодекса).
Трудовая правосубъектность гражданина – общая, возникающая с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно устроиться на работу. Прием на некоторые виды работ предусматривается с более позднего возраста (например, на опасные взрывные работы – с 21 года, на вредные и тяжелые – с 18 лет).Трудовой договор могут заключать и 15-летние, если они получили основное общее образование или оставили в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) учащихся с 14 лет на легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающий учебу, в свободное от учебы время (ст. 63 Кодекса). В таких случаях и трудовая правосубъектность возникает с 14 лет. Во всех случаях учитывается и состояние волевой способности гражданина. Лицо, не обладающее ею (психически больное), не может быть субъектом трудового права. При приеме на конкретные специальности, например грузчиком, летчиком, водителем, на вредные, опасные виды работ учитывается не только общая, но и специальная трудоспособность гражданина. Специальную трудоспособность, определяемую состоянием здоровья, надо отличать от специальной правоспособности гражданина, определяемой его обученностью по данной специальности, квалификацией (врача, инженера, повара и т.д.). Правовой статус работника – это его правовое положение по отношению к работодателю, принявшему его на работу в данную организацию труда.
Основные статутные трудовые права граждан закреплены в Конституции РФ, а работников – в ст. 21 Кодекса. В ней указаны 14 основных (статутных) прав работника, вытекающих из основных принципов правового регулирования труда, и семь его основных (статутных) обязанностей. Эти основные права и обязанности работника, предусмотренные ст. 21 Кодекса, надо хорошо усвоить.Работник имеет право на:заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствисо своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своейквалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для зашиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом

способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
Работник обязан:добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; соблюдать трудовую дисциплину;выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

16. Работодатель как субъект трудового права

Работодатель – физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 Кодекса). В законом установленных случаях им может быть иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Работодателем может быть предприятие, учреждение, организация любой формы собственности, т.е. государственное, муниципальное, частное (коллективное или индивидуальное) или общественные организации (профсоюзные, партийные, фонды и т.д.), обладающие трудовой правосубъектностью, и в первую очередь работодательской правоспособностью – способностью принимать граждан на работу, заключать с ними трудовые договоры. Поэтому трудовая правосубъектность у них возникает с момента регистрации как работодателя, имеющего определенный фонд заработной платы, расчетный счет в банке. Работодателем может быть и частный предприниматель, как россиянин, так и иностранец, орган общественной организации, принимающий сотрудников в свой аппарат, религиозная организация, принимающая (через профсоюз) работников, и отдельный гражданин, принимающий на работу домашнюю работницу, личного секретаря и т.д. Важно, чтобы работодатель имел фонд оплаты труда. Трудоправовой статус конкретного работодателя всегда конкретен. У общественных органов их трудовая правосубъектность как работодателей возникает с момента утверждения ими штатного расписания и фонда оплаты труда.. Основные (статутные) трудовые права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 Кодекса. Работодатель имеет право:
заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты; создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них. Работодатель обязан:
соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договоромобеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, 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 представителям;
создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

17. Профессиональные союзы как. субъекты трудового права.
Все права профсоюзов можно классифицировать по сфере их деятельности и по объему компетенции в правах.
По объему компетенции в правах различают:
а) права самостоятельного характера:
– участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройству;
– участвуют в коллективных переговорах, заключают коллективные договоры и соглашения от имени работников;
– представляют и защищают права и интересы работников на всех уровнях правового регулирования труда;
– осуществляют общественный контроль за исполнением трудового законодательства, правил охраны труда;
– обладают правом требовать наказания (вплоть до увольнения) должностных лиц администрации, нарушающих трудовое законодательство, коллективные договоры, соглашения, права профсоюзов;
б) права совместного характера:
– участвуют в распределении жилья, построенного производством, в решении вопросов о занесении на доску почета и в книгу почета (там, где они существуют), решают индивидуальные неисковые споры совместно с администрацией;
в) согласительные права профкома по применению администрацией ряда норм трудового законодательства. Таких прав в соответствии с ТК у профсоюзов стало меньше. Права профсоюзов указаны и в ст. 32, 51, 52, 54, 83 и др. Закона РФ о профсоюзах.
По сфере деятельности различают следующие права:
– представительства работников для осуществления своей защитной функции;
– на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;
– на защиту права на труд, в том числе по обеспечению занятости, защите от необоснованных отказов в приеме на работу, незаконных переводов и увольнений;
– на социальную защиту трудящихся (обеспечение высокого уровня условий труда, охрана труда, его оплата и т.д.);

– профсоюзного контроля за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и жилищно-бытового обслуживания работников;
– на участие в социально-партнерских отношениях и рассмотрении коллективных трудовых споров, включая объявление забастовки;
– на участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями.
Гарантии прав и деятельности профсоюзов заключаются в следующем
– гарантируются признание, неприкосновенность и защита права собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами;
– не допускается ограничение их независимой финансовой деятельности;
– право учреждать банки, фонды солидарности, страховые и другие в соответствии с их уставами (ст. 24 Закона);
– все работодатели обязаны соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности (ст. 377 Кодекса);
– предприятия и организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу;
– предприятия, учреждения, организации с численностью свыше 100 работников обязаны предоставлять соответствующему выборному профсоюзному органу (профкому, стройкому и т.д.) бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие (лучшие) условия могут быть предусмотрены коллективным договором (ч. I ст. 377 ТК);
– здания, помещения, сооружения, сады и парки для ведения культурной, оздоровительной и спортивной работы, детские базы, лагеря, находящиеся на балансе предприятия, учреждения, организации могут передать согласно коллективному договору профкому данной организации в бесплатное пользование, а хозяйственное их содержание (ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана и оборудование) производится за счет предприятия, учреждения, организации, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.
Гарантии права на труд и профсоюзной деятельности для выборных профсоюзных работников, предусмотренные Кодексом и Законом о профсоюзах, будут рассмотрены далее в соответствующих темах.
Государственные органы, предприятия, учреждения, организации обязаны всемерно содействовать профсоюзам в их деятельности.
Профсоюзы как субъекты трудового права не подлежат регистрации. Они имеют право представлять своих членов, участвовать в установлении условий труда и его оплаты на всех уровнях их органов. Таким образом, они являются субъектами трудового права на всех этапах правового регулирования труда – при создании норм трудового права, их применении, контроле за соблюдением трудового законодательства, охраны труда, а также в разрешении коллективных трудовых споров как представители работников.

18. Защитная и представительская функции профсоюзов
. Право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров
В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.
Статья 11. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников
1. 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.
Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов. Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.2. Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
3. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.4. Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений.5. Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места
19. Права профсоюзов
1. Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" с учетом установленного настоящим Федеральным законом специального порядка государственной регистрации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.
Статья 12. Право профсоюзов на содействие занятости Статья 13. Право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнениемСтатья 14. Право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споровСтатья 15. Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления соглашений.Статья 16. Отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации, органами управления организациейСтатья 17. Право профсоюзов на информацию1. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.
Статья 18. Право профсоюзов на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров Профсоюзы вправе создавать образовательные и научно-исследовательские учреждения, осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и обучение профсоюзных работников и членов профсоюза. Профсоюзные образовательные и научно-исследовательские учреждения могут частично финансироваться за счет средств соответствующих бюджетов в установленном порядке.Статья 19. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде
Статья 20. Права профсоюзов в области охраны труда и окружающей природной среды1. Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и

экологической безопасности.Статья 21. Участие профсоюзов в осуществлении приватизации государственного и муниципального имуществаПрофсоюзы вправе иметь своих представителей в создаваемых в организации комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения.
Статья 22. Права профсоюзов на социальную защиту работниковСтатья 23. Право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров

20. Социальное партнерство: понятие, принципы, стороны, уровни, формы.
Трудовой кодекс закрепил в ст. 24 основные принципы соци¬ального партнерства. Они являются внутриотраслевыми, так как свойственны институту социального партнерства. Всего их 12.
1. Равноправие сторон. Любая из сторон может равно про¬явить инициативу по ведению коллективных переговоров и за¬ключению соглашений. При этом представители сторон имеют равноправное положение как в ходе переговоров, так и при при¬нятии решения по коллективному договору или соглашению. Та¬кие решения принимаются по соглашению представителей сторон, и каждая сторона имеет равное количество голосов при этом.
2. Уважение и учет интересов сторон. Для сторон социального партнерства уважение и учет интересов являются основой успеха в достижении согласия по обсуждаемым вопросам, в обеспечении полной реализации всех достигнутых договоренностей.3. Заинтересованность сторон в участии в договорных отно¬шениях. К сожалению, не везде и нечасто сами стороны в пол¬ной мере заинтересованы участвовать в договорных отношениях. Мы знаем, что чаще всего от коллективных переговоров, заклю¬чения коллективных договоров и соглашений отказывается рабо¬тодатель. Однако именно взаимная заинтересованность сторон позволяет сторонам достичь намеченных планов.4. Содействие государства в укреплении и развитии соци¬ального партнерства на демократической основе. Это является одним из принципов и условий более широкого использования социально-партнерских отношений для решения таких задач, как подъем производства и улучшение благосостояния граждан. В социальном партнерстве демократия позволяет каждой стороне наиболее полно проявить инициативу, уточнить более четко свою позицию.5. Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов. Все стороны переговоров коллективных договоров и соглашений должны соблюдать нор¬мы и правила ведения коллективных переговоров, консультаций, определения содержания коллективных договоров и соглашений. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательст-вом, являются недействительными. Следовательно, они должны расширять социальные гарантии, которые установлены законода¬тельством.6. Полномочность представителей сторон. Все представители сторон должны иметь письменные документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующей стороной вести коллек¬тивные переговоры и подписывать соглашения и коллективные договоры. Не допускается ведение переговоров от имени работ¬ников органами или организациями, созданными или финанси¬руемыми работодателем, органом исполнительной власти, даже если они и названы профсоюзами.
7. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. Это значит, что содержание и структуру коллек¬тивного договора и соглашения определяют сами стороны. Лю¬бая из сторон либо их представители могут ставить вопрос о включении в коллективный договор, соглашение условий, кото¬рые должны быть свободно обсуждены всеми сторонами (их представителями), приняты или отвергнуты. Закон запрещает всякое вмешательство, способное ограничить права работников и представителей или воспрепятствовать их осуществлению со сто¬роны органов власти, управления, и др.8. Добровольность принятия сторонами на себя обяза¬тельств. Каждая сторона добровольно, а не под каким-либо дав¬лением извне принимает на себя обязательства по коллективно¬му договору или соглашению, т. е. стороны договариваются пу¬тем консенсуса о принятии обязательств.9. Реальность обеспечения принимаемых на себя обяза¬тельств. Этот принцип играет большую

роль в эффективности действия коллективного договора и соглашения. Например, не¬выполнение обязательств работодателем или Правительством по социально-партнерскому соглашению в связи с тем, что, беря его, не учтена обстановка в народном хозяйстве или его отрасли, чревато социальной напряженностью, что противоречит целям соглашения, направленного на обеспечение социального мира на производстве. Поэтому принятые по договору, соглашению обя¬зательства не должны быть пустыми обещаниями, их выполне¬ние должно реально обеспечиваться. За невыполнение обяза¬тельств виновный наказывается по закону.
10. Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений. Несоблюдение этого принципа лишает смысла поло¬жения, включаемые в коллективный договор, соглашение. В соответствии со ст. 40 и 45 ТК коллективные договоры и согла¬шения представляют собой правовые акты, которые входят в систему актов, регулирующих трудовые отношения и иные непо¬средственно связанные с ними отношения. Следовательно, они обладают юридической силой, обязательны к исполнению. За не¬исполнение коллективного договора и соглашения предусмотрена юридическая ответственность.11. Контроль за выполнением принятых коллективных дого¬воров, соглашений. Контроль за выполнением коллективного до¬говора, соглашения осуществляется сторонами социального парт¬нерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого ин¬формацию.
12. Ответственность сторон, их представителей за невыполне¬ние по их вине коллективных договоров, соглашений. Действую¬щее законодательство предусматривает ответственность сторон и их представителей за неисполнение по их вине коллективных догово¬ров, соглашений, а также нарушение нормативных правовых актов, регламентирующих коллективно-
21. Органы социального партнерства
Система социального партнерства включает следующие уровни:
1) федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации. На федеральном уровне могут заключаться: генеральные и отраслевые соглашения;
2) региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации. На региональном уровне (субъект РФ) заключаются региональные и отраслевые соглашения;
3) отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
4) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании. На территориальном уровне (муниципальное образование) заключается территориальное соглашение;
5) уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.
Следует отметить, что экономическое и правовое положение социальных партнеров различно.
Формы социального партнерства
Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:
1) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению. Коллективные переговоры и заключение коллективных договоров и соглашений являются главной формой социального партнерства. Это реализация работниками (в лице их представителей) и работодателями права на коллективно-договорное регулирование;
2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства. Взаимные консультации осуществляются, как правило, на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом уровнях в соответствующих комиссиях (ст. 35 ТК).
Консультации на уровне организации проводятся в рамках участия работников в управлении организацией (ст. 53 ТК);

3) участие работников, их представителей в управлении организацией (ст. 53 ТК);
4) участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Сотрудничество работников и работодателя (работодателей) осуществляется при разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. При разрешении индивидуальных трудовых споров на паритетных началах создается комиссия по трудовым спорам, которая рассматривает большинство индивидуальных трудовых споров (ст. ст. 384-389 ТК). При разрешении коллективных трудовых споров используется внесудебная примирительная процедура: по соглашению сторон из их представителей создается комиссия, стороны участвуют в выборе посредника, в создании трудового арбитража и др. (ст. ст. 401-404 ТК).
Изложенные формы социального партнерства относятся к основным формам, но не содержат исчерпывающий перечень. Помимо них в соответствии с действующим законодательством и сложившейся практикой используются и другие формы, например, создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов, рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов и др.
Особенности применения норм социального партнерства в сфере труда
В статье 28 ТК РФ излагаются особенности применения норм Трудового кодекса в части социального партнерства в сфере труда к служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, органов уголовно- исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств

22. Коллективные переговоры
Коллективные переговоры между социальными партнерами появились в развитом капиталистическом обществе с целью сглаживания, согласованности противоположных интересов труда и капитала, создания между ними социального мира. В коллек¬тивных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, улучшающих в определенной степени условия труда, заинтересованы как работники, так и работодатели.Инициатором переговоров вправе выступить любая сторона, сделав письменное уведомление об этом другой стороне. Получив его, другая сторона в семидневный срок обязана начать переговоры.Право ведения коллективных переговоров от имени работни¬ков предоставляется профсоюзам в лице их соответствующих ор¬ганов, иным уполномоченным работниками их представительным органам. При наличии на любом уровне нескольких профсоюзов каждый из них имеет право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов профсоюза или представляемых им ра¬ботников. Но пока, как ранее указывалось, не привилась провоз-глашенная множественность профсоюзов на производстве, а есть один профсоюзный орган. Более высокий, чем предприятие, уро¬вень могут иметь и несколько представительных органов работ¬ников. И в трехстороннюю комиссию по ведению переговоров и подготовки проекта коллективного договора выделяются предста¬вители от каждого профсоюза с учетом его численности.Установлен несколько иной порядок начала переговоров по окон¬чании сроков действия коллективного договора и соглашения. Так, в сроки, определенные договором или соглашением, или в течение трех месяцев до окончания их срока действия любая из сторон впра¬ве направить другой стороне письменное уведомление о начале пере¬говоров по заключению нового коллективного договора, соглашения.Приоритет в определении предмета коллективных перегово¬ров предоставляется представителям работников, а другие парт¬неры обязаны вести по этому вопросу переговоры.Участники коллективных переговоров имеют следующие до¬полнительные гарантии (ст. 39 ТК):1) они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев в течение года;2) оплата услуг экспертов, специалистов и посредников про¬изводится приглашающей стороной, если иное не будет

преду¬смотрено коллективным договором, соглашением;
3) все затраты, связанные с участием в коллективных пере¬говорах, компенсируются в порядке, установленном законода¬тельством, коллективным договором, соглашением;
4) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предвари¬тельного согласия органа, уполномочившего их на представи¬тельство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без вины работника.
Соотношение коллективных договоров и социально-партнер¬ских соглашений таково, что если в них по одному и тому же вопросу будут приняты различные условия, то действуют усло¬вия коллективного договора (как более близкого к работникам акта), учитывающего специфику данного производства.Нормы соглашений обязательны для администрации (работо¬дателей) в пределах сферы соглашения (отрасли, региона, субъ¬екта Российской Федерации, Федерации).Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухуд¬шающие положение работников по сравнению с законодательст¬вом, коллективным договором и соглашениями.Условия соглашений и коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, явля¬ются недействительными.Не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими работодателей.

23. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора.
Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.
Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.
Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.
При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.
Порядок заключения коллективного договора.
Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

24. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.
Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
Порядок разработки и заключения коллективного договора регламентируется ст.40 - 51 ТК РФ и федеральным законом от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях».
Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры(ст. 6 ФЗ № 2490-1). Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон (ст. 7 ФЗ № 2490-1) и оформляются приказом по организации (учреждению) и решением представителей работников. Единый

проект рассматривается в подразделениях организации и дорабатываются с учетом поступивших предложений, затем доработанный проект утверждается общим собранием и подписывается сторонами.
Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.
Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.
В соответствии со ст. 50 ТК РФ коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление колдоговора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. Условия колдоговора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.
Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.
Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (Ст. 43 ТК РФ).
Ответственность сторон социального партнерства регламентируется главой 9 ТК РФ.Содержание и структура коллективного договора (статья 41 ТК РФ)
Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.
В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

25. Структура и содержание коллективного договора.
Содержание и структура колдоговора.
В колдоговор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей.
По следующим обязательством:
1) Формы, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия.
2) Механизм регулирования оплаты труда, исхода из уровня роста цен, уровня инфляции, выполненых покозателей определённых колдоговором.
3) Занятность, переобучения, условия высвобождения работников.
4) Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков.
5) Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи.
6) Добровольное и обязательное медецинское и социальное страхование.
7) Соблюдение интересов работников при проведении приватизации предприятия, ведомственного жилья.
8) Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на пр-ве.
9) Льготы для работников, совмещяющих работу с учёбой.
10) Контроль выполнения колдоговора, порядок внесения в него изменений.
11) Отказ то забостовок по условиям выполненым в колдоговоре при своевременном и полном их выполнении.
В ч 3 ст. 13 закона предусмотрено что в кол. договоре с учетом эконом. Возможностей орг-ции могут содержаться и др.
В том числе более льготные трудовые и соц-но-экон-ие условия : дополнительные отпуска надбавки к пенсиям ,
компенсация транспортных и командеровачных расходов бесплатное или частично оптачиваемое пропитание
работников на производстве досрочный уход на пенсию и др.
Порядок изменения и доп. кол. договора
Производится только по взаимному согласию сторон в порядке определенном кол. договора , а если он не определен
То в порядке установленном в настоящем законе для его заключения
Органы осуществляющие контроль за выполнением кол. договора
Осущ-ся сторонами и их представительными органами по труду. Формой контроля является заслушивание сторон.
Стороны отчитываются на обшем собрании (конференции трудового коллектива о выполнении кол. договора ежегодно или в сроки установленые в кол. договоре.

26. Ответственность за невыполнение условий коллективного договора.
Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон.
Мало заключить коллективный договор, необходимо еще постоянно контролировать его выполнение. Контроль, согласно ст. 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
С этой целью стороны совместным решением формируют специальную комиссию либо поручают функции контроля комиссии для ведения коллективных переговоров.
Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Стороны должны решить вопрос периодичности заседаний комиссии, предусмотреть порядок оповещения работников об итогах проводимых проверок.
Стороны могут не создавать комиссию, а проверять выполнение коллективного договора самостоятельно, периодически встречаясь на совместном заседании по рассмотрению итогов

проверок.
Общей практикой стал ежегодный (или полугодовой) отчет о выполнении коллективного договора перед работниками. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руководители.
Согласованный сторонами порядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора.
Трудовым кодексом установлено, что по обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке (ст. 20 ТК РФ).
Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.31 КоАП).

27. Понятие соглашений и их виды.
Соглашение в зависимости от видов регулирования соц-но-трудовых отношений подразделяется на генеральные, региональные отраслевое , тарифное и проф. тарифное.
Соглашение - это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полно¬мочными представителями работников и работодателей на Фе¬деральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и тер¬риториальном уровнях в пределах их компетенции.Соглашение может предусматривать взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:
оплата труда;
условия и охрана труда;
режимы труда и отдыха;
развитие социального партнерства;
иные вопросы, определенные сторонами соглашения.
В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие виды соглашения: генеральное (устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне), ре¬гиональное (устанавливает общие принципы регулирования со¬циально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ), отрас¬левое или межотраслевое (определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отрас¬лей), территориальное (предусматривает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соот-ветствующего муниципального образования) и иные. К иным относятся соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным на-правлениям регулирования социально-трудовых и других непо¬средственно связанных с ними отношений.
По договоренности сторон, участвующих в коллективных пере¬говорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторон¬ними. Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заклю¬чаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. Генеральное соглашение заключает¬ся только на федеральном уровне с участием Правительства РФ, например, генеральное соглашение между общероссий¬скими объединениями профсоюзов, общероссийскими объеди¬нениями работодателей и Правительством РФ на 2002 - 2004 годы.
Статья 45. Соглашение. Виды соглашений
Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.
По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.
Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих

бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.
В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.
Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.
Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.
Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.
Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.
Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.
Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

28. Основные принципы государственной политики в области занятости населения. Законодательство о занятости населения в РФ. Понятие занятости и трудоустройства.
Российское законодательство о занятости в настоящее время представляет собой целостную систему нормативных актов, в которую входят:
1. Статья 37 Конституции РФ ., предусматривающая, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
2. Закон РФ «О занятости населения в РФ», закрепивший понятие занятости и категории занятого населения, права граждан и гарантии государства в области занятости, основы организации и регулирования занятости, участие в этом процессе работодателей и иных субъектов, а также ряд иных положений в сфере обеспечения занятости населения в нашей стране.
3. Указы Президента РФ: «Об обязательном трудоустройстве отдельных категорий работников при ликвидации предприятия, учреждения, организации» «О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными» ,«О мерах по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов»
4. Постановления Правительства РФ: «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»; «Об организации обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности»; «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан» ,«Об организации общественных работ»
5. Нормативные акты, принятые Министерством труда и социального развития РФ, Федеральной государственной службой занятости населения РФ, иными министерствами и ведомствами.
6. Нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, предусматривающая нормы по обеспечению занятости, а также ряд дополнительных (по

сравнению с законодательством) льгот для отдельных категорий граждан в данной сфере.
занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.
любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, признается легальной занятостью.
Трудоустройство- содействие гражданам в поиске и устройстве на работу. Осуществляется федеральной государственной службой занятости или негосударственными агентствами.
ТРУДОУСТРОЙСТВО - система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. В соответствии с законодательством РФ обязанность обеспечивать трудоустройство граждан возложена на территориальные органы Государственной службы занятости.
Основные принципы государственной политики в области занятости населения
Государственная политика в области занятости населения основывается на следующих принципах:
-Обеспечение равных возможностей в реализации права на труд и свободный выбор занятости всем гражданам независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
-поддержание и поощрение трудовой и предпринимательской инициативы людей, содействие развитию их способностей к производительному и творческому труду, обеспечивающему достойные условия труда и жизни;
добровольность труда;
-предоставление социальных гарантий в сфере занятости и обеспечение защиты населения от безработицы;
-поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
-координация мероприятий в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;
-взаимодействие государственных органов, профессиональных союзов, представительных органов работников и работодателей в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости населения;
-межгосударственное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

29. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
Государственная служба занятости населения
Государственная служба занятости населения включает:
1) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров;
2) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные в соответствии с пунктом 1 статьи 7.1 настоящего Закона полномочия;
3) государственные учреждения службы занятости населения.
Деятельность государственной службы занятости населения направлена на:
1) оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на

рынке труда;
2) разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
3) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
4) организацию мероприятий активной политики занятости населения;
5) осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
6) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.
Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно.

30. Понятие занятости.
Определение занятого и безработного гражданина. Виды занятых граждан
Безработные- 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, сокращением численности или штата.
Занятое население- граждане, работающие по найму, выполняющие работу в течение полного или неполного рабочего дня, а также имеющие оплачиваемую работу, подтвержденную соответствующим договором (контрактом, соглашением); граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая предпринимателей, лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, членов производственных кооперативов, фермеров и членов их семей, участвующих в производстве; граждане, избранные или назначенные на оплачиваемую должность; военнослужащие, проходящие службу.
занятыми считаются граждане:
- работающие по трудовому договору (контракту)
- занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел Государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях.
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
являющиеся учредителями (участниками) организаций

31. Правовое регулирование трудоустройства.
Законодательство о занятости населения в РФ. Понятие занятости и трудоустройства.

Российское законодательство о занятости в настоящее время представляет собой целостную систему нормативных актов, в которую входят:

1. Статья 37 Конституции РФ ., предусматривающая, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
2. Закон РФ «О занятости населения в РФ», закрепивший понятие занятости и категории занятого населения, права граждан и гарантии государства в области занятости, основы организации и регулирования занятости, участие в этом процессе работодателей и иных субъектов, а также ряд иных положений в сфере обеспечения занятости населения в нашей стране.
3. Указы Президента РФ: «Об обязательном трудоустройстве отдельных категорий работников при ликвидации предприятия, учреждения, организации» «О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными» ,«О мерах по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов»
4. Постановления Правительства РФ: «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»; «Об организации обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности»; «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан» ,«Об организации общественных работ»
5. Нормативные акты, принятые Министерством труда и социального развития РФ, Федеральной государственной службой занятости населения РФ, иными министерствами и ведомствами.
6. Нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, предусматривающая нормы по обеспечению занятости, а также ряд дополнительных (по сравнению с законодательством) льгот для отдельных категорий граждан в данной сфере.

занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, признается легальной занятостью.

Трудоустройство- содействие гражданам в поиске и устройстве на работу. Осуществляется федеральной государственной службой занятости или негосударственными агентствами.

ТРУДОУСТРОЙСТВО - система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. В соответствии с законодательством РФ обязанность обеспечивать трудоустройство граждан возложена на территориальные органы Государственной службы занятости.

32. Подходящая работа.

Статья 4. Подходящая и неподходящая работа

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.

Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной

местности.
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, 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;
• 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 заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.
• Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения (, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.
Статья 24. Организация общественных работ
1. Органы службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение оплачиваемых общественных работ.
Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.
К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.
2. Право на участие в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, безработные граждане.
Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев.
Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан.
С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при устройстве на постоянную или временную работу.
Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с

законодательством Российской Федерации.
В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице
На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании.
Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых проводятся эти работы.
В период участия в общественных работах, временного трудоустройства безработным гражданам, несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет может оказываться материальная поддержка.
Положение об организации общественных работ утверждается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

33. Правовой статус безработного.
Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством Российской Федерации.
Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) – паспорта и документа об образовании.
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.
Решение о признании инвалида безработным принимается органами службы занятости в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
Безработными не могут быть признаны граждане:
- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера
- 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.

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.
Подходящая - 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.
Права и обязанности безработного
Право на трудоустройство может быть реализовано различным образом и включает в себя следующие правомочия безработного:
• право на содействие в поиске подходящей работы (ст.4 Закона о занятости);
• право на выбор места работы (ст.8 Закона о занятости), в том числе возможность трудоустройства в другой местности, а также право на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации (ст.10 Закона о занятости);
• право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости (ст.9, 23 Закона о занятости);
• право участвовать в общественных оплачиваемых работах (ст.24 Закона о занятости);
• право на получение содействия в организации собственного дела
Правомочия, обеспечивающие социальную поддержку и материальную помощь безработному в период поиска работы, также закреплены в Законе о занятости и предусматривают возможность для безработного получать следующие социальные гарантии и компенсации:
• пособие по безработице (ст.30-35 Закона о занятости);
• стипендия на период обучения по направлению службы занятости (ст.29 Закона о занятости);
• материальная помощь безработным и членам их семей (ст.36 Закона о занятости);
• организация отдыха и лечения детей безработных граждан
• возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости (абз. 5 п.1 ст.28 Закона о занятости);
• оплата стоимости проезда (до места обучения и обратно) и расходов, связанных с проживанием граждан, направленных службой занятости на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку в другую местность
Что касается обязанностей безработного, то в общем виде их можно сформулировать как добросовестность и дисциплинированность.

34. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
Государство обеспечивает безработным следующие виды гарантий и компенсаций: · выплату в установленном порядке пособия по безработице;
· оказание в некоторых случаях материальной помощи безработному и членам его семьи; · выплату стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки; · возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы по направлению Государственной службы занятости; · возможность участия в оплачиваемых общественных работах; · оплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности. Безработному и членам его семьи за счет средств фонда занятости может быть оказана материальная помощь, размер которой, как правило, не может превышать минимальной заработной платы. Решение об оказании ее принимается центром занятости на основании письменного заявления с учетом материального положения безработного и членов его семьи (3, ст. 19). На период профессионального обучения или переобучения безработным выплачивается стипендия в размерах, определенных Законом о занятости (ст. 17). Стипендия безработным устанавливается в размере 50%, а при наличии иждивенцев - 75% средней заработной платы по последнему месту работы, но не ниже полуторного размера минимального пособия по безработице для данного безработного и не выше трехкратной минимальной заработной платы. Безработным, не работающим более 1 года, а также уволенным за нарушение трудовой дисциплины либо по собственному желанию без уважительных причин, стипендия выплачивается в размере

минимальной заработной платы. Размер стипендии может быть уменьшен или выплата ее прекращена в связи с неуспеваемостью либо систематическим непосещением занятий без уважительных причин. При переезде безработных и членов их семей по направлению центра занятости на новое место жительства и работы в другую местность им возмещаются расходы на переезд (стоимость проезда, перевозки имущества, суточные за время нахождения в пути), выплата этих сумм производится центрами занятости по месту нахождения предприятия, принимающего безработного на работу. Кроме того, безработным оказывается единовременная материальная помощь в размере 5 минимальных заработных плат и по одной минимальной заработной плате на каждого члена семьи. К социальным гарантиям, предоставляемым безработным, следует отнести также возможность участия в оплачиваемых общественных работах. К общественным работам относятся такие виды работ, которые не требуют специальной профессиональной подготовки.
К ним относятся различные виды сельскохозяйственных работ, заготовка дикорастущих ягод, грибов, трав, работа на овощных базах, лесозаготовительные, погрузочно-разгрузочные работы, благоустройство

35. Пособие по безработице
Правом на получение пособия по безработице обладают безработные, не получающие пенсий, пособий (за исключением пособий семьям, воспитывающим детей) либо компенсаций за ущерб, нанесенный здоровью увечьем или иным повреждением, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в размере, превышающем размер пособия по безработице, установленный законодательством о занятости. Решение о назначении пособий по безработице либо отказе в их назначении принимается Государственной службой занятости в течение 10 дней с момента регистрации безработного. Выплата пособий по безработице производится со дня регистрации безработного в центре занятости и сохраняется в период выполнения безработным временной работы, о которой он обязан уведомить центр занятости, а также во время выполнения оплачиваемой общественной работы по направлению центра занятости. Срок выплаты пособия по безработице не может превышать 26 календарных недель в течение каждого 12-месячного периода, исчисленного со дня регистрации в Государственной службе занятости. Безработным, стаж работы которых составляет более 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин, срок выплаты пособия по безработице увеличивается за каждый год работы, превышающий указанный срок, на две календарные недели. Безработным, имеющим на иждивении детей до 14 лет (инвалида - до 16 лет), размер пособия увеличивается на 10%, а при наличии двоих детей и более - на 20%. В случае болезни безработного вместо пособия по безработице или стипендии выплачивается пособие по временной нетрудоспособности (в том числе по беременности и родам, уходу за больным ребенком), а срок получения пособия по временной нетрудоспособности не включается в общий срок выплаты пособия по безработице. Пособие по безработице, как правило, не выплачивается в случаях: · увольнения (отчисления) за нарушение трудовой или воинской дисциплины и иные виновные действия, а также в случае потери источника дохода в результате виновных действий;
· увольнения (отчисления) с последнего места работы или службы (учебы) по собственному желанию без уважительных причин;
· непредоставления по требованию центра занятости декларации о доходах.
Выплата безработному пособия прекращается в случаях:
· трудоустройства; · прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению службы занятости;
· окончания установленного законом срока выплаты;
· получения пособия обманным путем; · осуждения к наказанию в виде лишения свободы; · получения пенсий или пособий в размерах, превышающих размерпособияпо безработице. В отдельных случаях выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев, причем этот срок включается в общий срок выплаты сокр 50

36. Понятие трудового договора.
Понятие, правовое значение и стороны трудового договора. Соотношение со смежными договорами.
Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы ТП, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК)
Стороны – работодатель и работник
Значение трудового договора состоит из производственного, социального и правового содержания.Производственное: ТД является основной формой привлечение, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Социальное: путем заключение ТД реализуется обеспечение занятости и свободы трудаПравовое: ТД является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника.
Трудовой договор — это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо.Соотношение трудового договора со смежными договорами:
Отличие 1:• По ТД работник возмездно и лично выполняет в организации определенную трудовую функцию: инженера, экономиста
• По гражданско-правовому договору лицо выполняет определенную услугу или работу. Он не подчинен правилам внутреннего трудового распорядка организации Отличие 2:• В трудовых отношениях работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю.
• В гражданско-правовых отношениях действует принцип равенства сторон. Отличие 3:• По трудовому договору работник имеет право на получение заработной платы не реже 2 раз в месяц.
• По гражданско-правовому договору порядок выплаты вознаграждения может быть определен по соглашению сторон. Отличие 4:• При трудовых отношениях работник выполняет трудовую функцию. • Гражданско-правовой договор направлен на получение конкретного овеществленного результата от выполненных работ, оказанных услуг Отличие 5:• Трудовой договор может быть срочным только в строго определенных случаях.
• Гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг заключается на определенный срок или до возникновения результата.

37. Стороны трудового договора.
Стороны – работодатель и работник
Значение трудового договора состоит из производственного, социального и правового содержания.Производственное: ТД является основной формой привлечение, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны.Социальное: путем заключение ТД реализуется обеспечение занятости и свободы трудаПравовое: ТД является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника.
Трудовой договор — это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо.
Соотношение трудового договора со смежными договорами:
Отличие 1:
• По ТД работник возмездно и лично выполняет в организации определенную трудовую функцию: инженера, экономиста

• По гражданско-правовому договору лицо выполняет определенную услугу или работу. Он не подчинен правилам внутреннего трудового распорядка организации

Отличие 2:

• В трудовых отношениях работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю.

• В гражданско-правовых отношениях действует принцип равенства сторон.

Отличие 3:

• По трудовому договору работник имеет право на получение заработной платы не реже 2 раз в месяц.

• По гражданско-правовому договору порядок выплаты вознаграждения может быть определен по соглашению сторон.

Отличие 4:

• При трудовых отношениях работник выполняет трудовую функцию.

• Гражданско-правовой договор направлен на получение конкретного овеществленного результата от выполненных работ, оказанных услуг

Отличие 5:

• Трудовой договор может быть срочным только в строго определенных случаях.

• Гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг заключается на определенный срок или до возникновения результата.

38. Содержание трудового договора.

Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

1. ФИО работника и наименование работодателя (ФИО работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
2. сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
3. ИНН налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся ИП);
4. сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;5. место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются:

1. место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;2. трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
3. дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора
4. условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);5. режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);6. компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;7. условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
8. условие об обязательном социальном страховании работника
9. другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому
39. Классификация трудовых договоров тго срокам.
Виды и сроки трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров.Трудовые договоры могут заключаться:
1) на неопределенный срок2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК и ФЗСрочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполненияЕсли в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок
Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срокЗапрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срокСрочный трудовой договор заключается:
1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
3. для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);4. с лицами, направляемыми на работу за границу;
5. для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
6. с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;7. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;8. для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;9. в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
10. с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
11. с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;12. в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:1. с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников

которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);2. с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;3. с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;4. для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

5. с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6. с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7. с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

8. с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

9. с лицами, поступающими на работу по совместительству;

10. в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

40. Классификация трудовых договоров по субъектам

Субъекты (стороны) трудового права - участникитрудовых и иных непосредственно связанных с нимиотношений.**Виды** субъектов трудового права:1) граждане (работники);2) работодатели (предприятия, организации, учреждения);3) представители работников и работодателей;4) профсоюзные комитеты;5) социальные партнеры;6) органы службы занятости и трудоустройства, органы по рассмотрению трудовых споров, надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда.Для обладания и реализации трудовых прав и обязанностей субъекты должны обладать **правовым статусом,** который состоит из: 1) ***трудовой правосубъектности*** (способность иметь и осуществлять трудовые права, исполнять обязанности, а также нести ответственность (деликтоспособность);

2) **основных *трудовых прав и* обязанностей; 3) *основных юридических гарантий трудовых прав и обязанностей.***

Правовой статус гражданина помимо общих констиуционных прав и гарантий включает и специальныегарантии. Трудовая правосубъектность гражданинавозникает, как правило, с 16 лет (на опасные и вред-ные работы более поздний: 21 и 18). Допускается за-кпючение трудового договора с 15 лет, **а** при согласииродителей - с 14 лет на легкую работу. Основные права и обязанности работников закреплены ст. 21ТК РФ.

Согласно ст. 20 ТК РФ работодатель - это физическое или юридическое лицо, вступившее **в** трудовыеотношения с работником. Работодателем может вы-ступать предприятие, учреждение, организация, какгосударственные, так и муниципальные или частные.Трудовая правосубъектность работодателя возникает с момента его регистрации в качестве работодателя. Он должен иметь фонд заработной платы, расчетный счет в банке.Основные права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 ТК РФ.

Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду ихдеятельности, создаваемое в

целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересо(ст. 2 Федерального закона ≪О профессиональныхсоюзах, их правах и гарантиях деятельности≫). Проф-союзы выполняют функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников: участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройства, участвуют в коллективныхпереговорах, заключают колдоговоры и соглашения отимени работников, представляют и защищают права иинтересы работников на всех уровнях, осуществляют
общественный контроль за исполнением трудового за-
конодательства, правил охраны труда и др.

41. Порядок заключения трудового договора.
Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Общий порядок оформления трудовых отношений. Трудовая книжка.
Статья 65. Документы при приеме на работу
При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК, иными ФЗ, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.
Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, другие документы
При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.
В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку

Статья 66. Трудовая книжка
Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.
Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся ИП) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной
В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнениеПо желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.
Статья 68. Оформление приема на работуПрием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказаПри приеме на работу (до

подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

42. Порядок и основания изменения трудового договора.
Понятие, виды и порядок изменения трудового договора
Изменение трудового договора - это изменение его условий, согласованных сторонами. Поскольку условия трудового договора устанавливаются при его заключении по соглашению между работником и работодателем, работник имеет право на сохранение в период работы этих условий. В связи с этим ст. 60 ТК запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом.
Под изменением трудового договора понимается изменение следующих Существенных условий:
¦ трудовой функции (специальности, квалификации, должности или круга обусловленных трудовым договором работ);
¦ места работы (организации, предприятия, учреждения, а также структурного подразделения организации), обусловленного трудовым договором;
¦ местности (под другой местностью понимается другой населенный пункт в соответствии с существующим административно-территориальным делением);
¦ организационно-правовой формы работодателя — юридического лица в результате его реорганизации или изменения подведом-ственности;
¦ иных существенных для работника условий труда (размера заработной платы, режима рабочего времени, льгот и преимуществ, которыми пользовался работник)
Изменение условий трудовой деятельности может происходить двояко:
¦ при перемещении работника на работу, не предусмотренную трудовым договором, т. е. при переводе его на другую работу;
¦ когда работник остается на своем рабочем месте, т. е. перемещения не происходит, но в силу определенных обстоятельств на его рабочем месте существенно меняются условия труда.
По соглашению между работником и работодателем возможно любое изменение условий трудовой деятельности, в любое время, на любой срок, по любым причинам при условии, чтобы при этом не нарушалось трудовое законодательство и не ухудшалось положение работника по сравнению с законодательным. При этом инициатива может исходить от любой стороны трудового договора. Закон не связывает стороны какими-либо процедурами, сроками и т. д. Единственное, что требуется, - это письменное оформление достигнутого соглашения
Изменение условий трудового договора в одностороннем порядке по воле одной из сторон не допускается, за исключением отдельных случаев, предусмотренных законом.

43. Основания прекращения трудового договора: их общая характеристика
В законодательстве используются несколько терминов, связанных с прекращением трудовых отношений: прекращение, расторжение и увольнение.Прекращение - более объемное понятие, включающее и расторжение, и увольнение, а также и такие основания, как событие, например, истечение срока договора. Особенности расторжения срочного трудового договораСтатья 77. Общие основания прекращения трудового договораОснованиями прекращения трудового договора являются:
1) соглашение сторон
2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3) расторжение трудового договора по инициативе работника
4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя
5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией
7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора
8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей
9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон
11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение
исключает возможность продолжения работыТрудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.Статья 79. Прекращение срочного трудового договораСрочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение

Расторжение трудового договора по инициативе работника
Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)
Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели, если иной срок не ТК или иным ФЗ. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.
По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК или иными ФЗне может быть отказано в заключении трудового договора.
По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.
Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

44. Прекращение трудового договора по п. 1. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным виновным поведением работника
Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)
Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.
Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.
Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске

45. Прекращение трудового договора в связи с совершением работником дисциплинарного проступка
Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на

производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
3) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;4) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;5) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;6) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;7) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 3 и 4, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске

46. Прекращение трудового договора по ст. 83 ТК РФ
Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:
1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
3) неизбрание на должность;4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением,
6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;11) отмена решения суда или отмена решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности.
Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9 или 10, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую

квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

47. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
Работодатель согласно ст. 196 ТК проводит профподготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в
организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях. Профессиональная подготовка обучение работника, не имеющего специальных навыков, определенной специальности с получением ква-
лификации по профессии.Профессиональная переподготовка производится
в случаях необходимости освоения работником, имеющим специальность, новой специальности в связи свнедрением новых технологий, установкой нового оборудования на производстве.
Повышение квалификации - систематическое получение новых навыков, знаний по профессии.
Работодатель вправе заключить ученический договор: 1) с лицом, ищущим работу (на профессиональное обучение); 2) с работником данной организации(на переобучение без отрыва от производства).

48. Ученический договор
Работодатель - юридическое лицо имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору. должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.Ученй дого может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.Учени договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.
Ученич договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.Учени договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им
срока.Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, ФЗ и иными НПА
В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.
В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже МРОТ
Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.На учеников распространяется трудовое законодательство, включая

законодательство об охране труда.Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством. Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

49. Персональные данные работников.
Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.
Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.
При обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных НПА, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК и иными ФЗ3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;
4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;
5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными ФЗ
6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК и иными ФЗ
8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.
Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК и иными ФЗ

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

1. не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК и иными ФЗ
2. не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
3. предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено
4. осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
5. разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
6. не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
7. передавать персональные данные работника представителям работников и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:
1. полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
2. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных ФЗ
3. определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
4. доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
5. требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК или иного ФЗ. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
6. требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
7. обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК и иными ФЗ, а также привлекаются к

50. Понятие рабочего времени.

Рабочее время — это 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 ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени

Ре. Однако мера труда выражается не только в продолжительности рабочего времени, которое

работник должен использовать исключительно для выполнения возложенных на него трудовых обязанностей. Она заключается и в количестве (объеме) работ, установленных трудовым договором: нормах выработки, введенных в установленном законом порядке, должностных обязанностях, обусловленных специальностью, квалификацией или должностью, круге работ, установленных трудовым договором.
Регламентируя продолжительность рабочего времени, государство исходит не только из общественно необходимой меры участия граждан в общественном труде, но и из интересов охраны жизни и здоровья работников. В Конституции РФ соблюдение установленной продолжительности рабочего времени квалифицируется как гарантия обеспечения права на отдых. Право граждан, работающих по трудовому договору, на отдых - конституционное право. Из этого следует, что любое произвольное увеличение работодателями продолжительности рабочего времени является нарушением конституционного права работников на отдых.
От продолжительности рабочего времени зависит состояние здоровья и трудоспособности человека, им фактически определяется время отдыха, необходимое человеку для восстановления здоровья и труд¬способности, духовного развития, выполнения семейных обязанностей, обязанностей по воспитанию детей и т. д.
Рабочее время регулируется гл. 15-16 ТК, а также рядом других нормативных актов
Для правового регулирования рабочего времени в современный период характерно, что закон устанавливает только его предельную продолжительность, которая не может быть увеличена иначе, как по основаниям и в порядке, предусмотренным законом. Так, предельная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов (ст. 91 ТК). Уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с законодательством возможно в трудовом договоре по соглашению сторон. Это право сторон трудового договора законом не ограничено.
Как следует из ст. 91 ТК, в рабочее время включается не только непосредственное выполнение работниками трудовых обязанностей, но и некоторые другие периоды. Так, в соответствии со ст. 301 ТК при работе вахтовым методом в рабочее время включается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Согласно ст. 109 ТК в рабочее время включены перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам в течение рабочего дня. Право на такие перерывы имеют те, кто работает в холодное время года в неотапливаемых помещениях или на открытом воздухе, грузчики, занятые на погрузочно-разгрузочных работах, а также другие работники в необходимых случаях. В рабочее время включаются перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК). В рабочее время работников торговли входит время для подготовительно-заключительных операций (подготовка рабочего места и товаров, оформление витрин, подсчет чеков и т. д.), продолжительность которого устанавливается работодателем.

51. Виды, режимы и учет рабочего времени.
Режим и учет рабочего времени, виды и порядок их установления
Режим рабочего времени зависит от режима работы организации и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, он определяется трудовым договором
Согласно ст. 100 ТК режим рабочего времени должен предусматривать:
1. продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная — с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
2. работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
3. продолжительность ежедневной работы (смены);
4. время начала и окончания работы;
5. время перерывов в работе;
6. число смен в сутки;

7. чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Особенности режима рабочего времени работников транспорта, связи и других особо значимых отраслей определяются специальным законодательством. Режим труда работающих у физических лиц устанавливается в трудовом договоре по соглашению сторон. При этом обязательно соблюдение предельной продолжительности рабочей недели — 40 часов

Особыми видами режима рабочего времени, предусмотренными Трудовым кодексом, являются:

1. работа с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
2. работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК);
3. работа с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
4. сменная работа (ст. 103 ТК).

1. Ненормированное рабочее время устанавливается для ограниченного круга работников и обусловливается спецификой выполняемой работником трудовой функции, которая исключает возможность ограничить трудовую деятельность рамками нормального рабочего времени или выполнение которой не поддается точному учету во времени. Оно обычно устанавливается руководителям организаций, их заместителям, главным специалистам, руководителям структурных подразделений организаций, юрисконсультам, экспедиторам. Перечень таких работников закрепляется в коллективном договоре, соглашениях или локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.

На работающих с ненормированным рабочим временем распространяются требования трудовой дисциплины: они должны вовремя приходить на работу, не допускать преждевременного ухода с работы, соблюдать трудовую дисциплину. На общих основаниях они освобождаются от работы в выходные и праздничные дни, используют ежегодные отпуска.

Особенность в их правовом положении состоит в том, что в исключительных случаях для выполнения своих трудовых обязанностей по распоряжению работодателя они могут привлекаться к работе сверх нормального рабочего времени. Переработка не признается сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска в соответствии со ст. 119 ТК.

2. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон трудового договора. Режим гибкого рабочего времени может быть введен по просьбе работника (в силу семейных обстоятельств, состояния здоровья, места жительства).

3. В случаях, когда это необходимо по характеру труда, допускается разделение рабочего дня на части при условии, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной нормы. Такой режим труда вводится водителям общественного транспорта, когда интенсивность движения приходится на «час пик», работникам лесной охраны, работникам связи, жилищно-коммунального хозяйства и др. Данный режим вводится работодателем в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4. В организациях, работающих в сменном режиме, составляются графики сменности (ст. 103 ТК). В них указываются: число смен, их продолжительность и последовательность, распорядок работы в каждой смене, выходные дни, дни доработки недостающих до нормы часов и т. дДо сведения работников они должны доводиться не позднее чем за 1 месяц до их введения. Запрещается назначение работника на работу в течение 2 смен подряд. Переход из одной смены в другую рекомендуется производить после выходного дня.Учет рабочего времени бывает двух видов — поденный и суммированный.Поденный учет вводится для работников, у которых ежедневная продолжительность работы одинакова. При этом количество проработанного времени учитывается ежедневно; недоработка в один день не может компенсироваться переработкой в другой.Суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК) вводится в непрерывно действующих организациях, а также в отдельных производствах, цехах и на некоторых видах работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работни¬ков ежедневная или еженедельная

продолжительность рабочего времени. Он вводится для работников транспорта, медицинских учреждений, преподавателей учебных заведений, некоторых категорий работников торговли и общественного питания и др. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.
Суммированный учет рабочего времени предполагает установление определенного учетного периода: месяца, квартала, года (но не более). Чаще всего учетным периодом является месяц. Недоработка в отдельные дни учетного периода может компенсироваться

Сверхурочные работы: понятие, основания и порядок их осуществления
Работодателю предоставлено право в порядке, установленном ст. 99 ТК, привлекать работников к сверхурочной работе.
Сверхурочная работа — это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
Следовательно, сверхурочной признается только работа, производимая по инициативе работодателя. Если работник по собственной инициативе остался на работе по окончании рабочего дня (смены), такая работа не признается сверхурочной. Не является сверхурочной работа, если она компенсирует недоработку в течение рабочего дня, например при выходе на работу с опозданием.
В соответствии со ст. 99 ТК установлен различный порядок привлечения работников к сверхурочной работе:
1. в четко определенных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается работодателем с письменного согласия работника;
2. в четко определенных случаях привлечение к сверхурочной работе производится работодателем без согласия работника;
3. в других (остальных) случаях привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
С письменного согласия работника он может быть привлечен к сверхурочной работе:
1. при необходимости закончить начатую работу, если ее невыполнение может повлечь порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
2. при производстве временных ремонтных и восстановительных работ, невыполнение которых может вызвать прекращение работы значительного числа работников;
3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва
Без согласия работника при влечение к сверхурочной работе допускается:
1. при производстве работ, необходимых для предотвращения или устранения последствий катастрофы, производственной аварии, стихийного бедствия;
2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена вве¬дением чрезвычайного или военного положения, а также неотлож¬ных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.
Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочной работе требует письменного согласия работника и учета мнения профсоюзного органа.
Число сверхурочных часов для каждого работника не должно превышать 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.
Запрещено привлекать к сверхурочным работам беременных женщин и несовершеннолетних. Только с письменного согласия и при отсутствии запрещения по медицинским показаниям к

сверхурочным работам могут быть привлечены: женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет; инвалиды; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи по медицинским показаниям (ст. 259 ТК). При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.
В соответствии со ст. 152 ТК компенсация за работу в сверхурочное время производится в денежном форме в повышенном размере либо, по желанию работника, путем предоставления ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Ненормированный рабочий день. Разделение рабочего дня на части
Ненормированное рабочее время устанавливается для ограниченного круга работников и обусловливается спецификой выполняемой работником трудовой функции, которая исключает возможность огра¬ничить трудовую деятельность рамками нормального рабочего времени или выполнение которой не поддается точному учету во времени. Оно обычно устанавливается руководителям организаций, их заместителям, главным специалистам, руководителям структурных подразделений организаций, юрисконсультам, экспедиторам и др. Перечень таких работников закрепляется в коллективном договоре, соглашениях или локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.
На работающих с ненормированным рабочим временем распространяются требования трудовой дисциплины: они должны вовремя приходить на работу, не допускать преждевременного ухода с работы, соблюдать трудовую дисциплину. На общих основаниях они освобождаются от работы в выходные и праздничные дни, используют ежегодные отпуска.
Особенность в их правовом положении состоит в том, что в исключительных случаях для выполнения своих трудовых обязанностей по распоряжению работодателя они могут привлекаться к работе сверх нормального рабочего времени. Переработка не признается сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска в соответствии со ст. 119 ТК.
В случаях, когда это необходимо по характеру труда, допускается разделение рабочего дня на части при условии, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной нормы. Такой режим труда вводится водителям общественного транспорта, когда интенсивность движения приходится на «час пик», работникам лесной охраны, работникам связи, жилищно-коммунального хозяйства и др. Данный режим вводится работодателем в локальном нормативном акте (приказе или распоряжении), принятом с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Совместительство: понятие и виды, отграничение со смежными институтами
Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).
Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК
С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).
Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).
Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.
Отличие между совместительством и совмещением заключается в том, что при первой форме организации труда дополнительная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, то при второй форме (совмещении) дополнительная работа осуществляется в рамках нормальной продолжительности рабочего дня (рабочей смены).
Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.
В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.
Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК и иными ФЗ
Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ
При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.
Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.
Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу (если ему во время не выплатили з\п) или отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением

52. Понятие и виды времени отдыха.
Время отдыха — это время, в течение которого работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК).
Регулируется оно гл. 17-19 ТК и некоторыми другими нормативными актами.
Видами времени отдыха являются:
1. перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. ежедневный (междусменный) отдых;
3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
4. нерабочие праздничные дни;
5. отпуска.
Перерывы в течение рабочего дня (смены) имеют различное назначение и правовой режим.
В течение рабочего дня (смены) всем работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время и не оплачивается (ст. 108 ТК).

Продолжительность перерывов должна быть не менее 30 минут и не более 2 часов. Продолжительность и режим использования этих перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка; при сменной работе - графиками сменности; при особом режиме работ (гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части) - в локальных нормативных актах или в трудовом договоре. Если по условиям работы предоставить перерыв невозможно, работодатель обязан создать работнику условия для отдыха и приема пищи на рабочем месте. В таких случаях этот период не исключается из рабочего времени.
Определенным категориям работников предоставляются перерывы, имеющие специальное назначение, включаемые в рабочее время и оплачиваемые (ст. 109 ТК). Они даются работающим на открытом воздухе в холодное время года или в неотапливаемых помещениях для обогревания. На погрузочно-разгрузочных работах и некоторых дру¬гих видах работ предоставляются дополнительные перерывы для отдыха. Режим предоставления указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обязан создать работникам условия для обогревания и отдыха, оборудовав для этого помещения.
Ежедневный (междусменный) отдых - это перерыв между окончанием рабочего дня (смены) и началом нового рабочего дня (смены). Его продолжительность вместе со временем обеденного перерыва должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий день.
Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются всем работникам: при 5-дневной рабочей неделе — 2 дня, при 6-дневной — 1 день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110-111 ТК).
Порядок предоставления и использования выходных дней зависит от режима работы организации или индивидуального предпринимателя и устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.
Порядок предоставления выходных дней работающим у физических лиц определяется соглашением сторон (ст. 305 ТК) с соблюдением требований ст. 110 ТК.
Нерабочими праздничными днями в России в соответствии со ст. 112 ТК являются:
1. 1,2,3,4 и 5 января — Новый год;
2. 7 января — Рождество Христово;
3. 23 февраля — День защитника Отечества;
4. 8 марта — Международный женский день;
5. 1 мая — Праздник весны и труда;
6. 9 мая —День Победы;
7. 12 июня — День России;
8. 4 ноября — День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и праздничных дней выходные дни могут переноситься Правительством РФ на другие дни.

53. Ежегодные основные отпуска.
Ежегодный отпуск - это непрерывный продолжительный отдых, предоставляемый работникам ежегодно в целях укрепления здоровья и восстановления трудоспособности.
Всем работающим по трудовому договору должны предоставляться ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 114 ТК).
Законодательством установлено 2 вида ежегодных отпусков для отдыха: основной отпуск (ст. 115 ТК) и дополнительные отпуска (ст. 116-119ТК).
По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК), продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.
Основные и дополнительные отпуска предоставляются работникам один раз в рабочем, а не в календарном году. Рабочий год, как правило, исчисляется со дня поступления на работу в

организацию. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев работы.
Право на отпуск до истечения 6 месяцев работы имеют: беременные женщины, несовершеннолетние, а также некоторые другие категории работников. При этом право на отпуск возникает в полном размере.

54. Дополнительные отпуска
Сверх основного отпуска в целях компенсации повышенных затрат труда в тяжелых производственных и климатических условиях, а также поощрения длительной работы в организации, некоторым категориям работников предусмотрены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, присоединяемые к основному. Право на них имеют: занятые на работах с вредными или опасными условиями труда ; работающие с ненормированным рабочим временем; работающие в районах Крайнего Севера и в приравненных, к ним местностях (ст. 321 ТК); некоторые другие категории работников, установленные законодательством. В соответствии со ст. 116 ТК дополнительные отпуска могут предоставляться работодателями и другим категориям работников за счет собственных средств.
Основные и дополнительные отпуска предоставляются работникам один раз в рабочем, а не в календарном году. Рабочий год, как правило, исчисляется со дня поступления на работу в организацию. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев работы.
Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

55. Специальные отпуска
Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления
По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК), продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.
Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы некоторым категориям работников по их письменному заявлению. К ним относятся: участники Великой Отечественной войны; работающие пенсионеры по возрасту; работающие инвалиды и некоторые другие. Работодатель обязан предоставить такой отпуск продолжительностью до 5 календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

56. Порядок предоставления отпусков.
Ежегодный отпуск - это непрерывный продолжительный отдых, предоставляемый работникам ежегодно в целях укрепления здоровья и восстановления трудоспособности.
Всем работающим по трудовому договору должны предоставляться ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 114 ТК).
Основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам, в том числе работающим у физических лиц, продолжительностью 28 календарных дней. Для некоторых категорий

работников, с учетом возраста, состояния здоровья, степени интенсивности и напряженности труда, устанавливаются удлиненные основные отпуска, т. е. основные отпуска большей продолжительности.Удлиненные установлены: несовершеннолетним — 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК); педагогическим работникам — 42 и 56 календарных дней в зависимости от места работы; занятым на работах с химическим оружием, — 56 или 49 календарных дней в зависимости от группы, к которой отнесены работы; инвалидам — не менее 30 календарных дней и некоторым другим категориям работников.Основные и дополнительные отпуска предоставляются работникам один раз в рабочем, а не в календарном году. Рабочий год, как правило, исчисляется со дня поступления на работу в организацию. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев работы.
Право на отпуск до истечения 6 месяцев работы имеют: беременные женщины, несовершеннолетние, а также некоторые другие категории работников. При этом право на отпуск возникает в полном размере.
ТК.Очередность предоставления отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График имеет обязательную силу как для работников, так и для работодателя (ст. 123 ТК).
Отдельным категориям работников закон предоставляет право выбора времени использования отпуска. Таким правом пользуются несовершеннолетние (ст. 267 ТК), а также мужчины, которые вправе получить отпуск в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени их непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК).
Отпуска должны предоставляться ежегодно в установленный срок. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части, причем одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).
Возможность замены отпуска денежной компенсацией ограничена законом (ст. 126 ТК). По письменному заявлению работника денежной компенсацией может быть заменена только часть отпуска, превышающая 28 календарных дней. Нельзя компенсировать в денежной форме отпуск беременным женщинам, несовершеннолетним и лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника. Однако запрещено отзывать из отпуска беременных женщин, несовершеннолетних и работающих с вредными и опасными условиями труда.
В исключительных случаях и в порядке, установленном ст. 124 ТК, возможно продление или перенесение отпуска на следующий рабочий год. Отпуск может быть продлен в случае болезни работника во время отпуска на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком. Продлевается отпуск и при исполнении работником государственных обязанностей, если для их выполнения законом предусмотрено освобождение от работы. Перенесение отпуска на следующий рабочий
57. Понятие оплаты труда.
Понятие заработной платы. Отличие заработной платы от вознаграждения, выплачиваемого по гражданско-правовым договорам и иных денежных выплат, выплачиваемых работнику
В форме заработной платы оплачивается только труд лиц, работающих по трудовому договору. Заработная плата как правовая категория — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты) — ст. 129 ТК.
Заработная плата является обязательным условием трудового договора; ее выплата - юридическая обязанность работодателя. Заработная плата - это оплата за живой труд, за сам процесс труда, а не за конечный результат, как это имеет место в гражданско-правовых договорах.

Оплата и нормирование труда работников регулируются гл. 20-22 Трудового кодекса и рядом других нормативных актов.
Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, - один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в ст. 2 ТК.
В организацию оплаты труда работников должен быть положен принцип справедливости в оценке труда. Заработная плата работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Должна быть обеспечена равная оплата за равный труд без какой-либо дискриминации (ст. 132 ТК).

58. Методы правового регулирования заработной платы. Метод нормативного и договорного регулирования оплаты труда.
В России применяются два метода правового регулирования заработной платы: государственное регулирование, которое в основном сводится к установлению государственных гарантий по оплате труда, и договорное регулирование. При этом преобладающая роль в современный период принадлежит договорному регулированию.
Государственные гарантии в области оплаты труда закреплены в ст. 130 ТК. Их конкретизация содержится в гл. 21 ТК. Основные из них сводятся к следующему.
8. Установление минимального размера заработной платы (ст. 133 ТК), который вводится одновременно на всей территории РФ. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже МРО
9. Запрещение дискриминации в оплате труда (ст. 132 ТК). Заработная плата не может зависеть от пола, возраста, национальности и других обстоятельств, не связанных с квалификацией, количеством и качеством труда.
10. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК). В бюджетных организациях индексация производится в порядке, установленном законодательством, в других — в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.
11. Закрепление требования повышения оплаты труда в особых условиях: на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, а также в местностях с суровыми климатическими условиями (ст. 146 ТК).
12. Снятие ограничений в оплате труда. В настоящее время заработная плата работников максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).
13. Непосредственное регулирование размеров оплаты труда отдельных категорий работников (государственных служащих, работников бюджетных организаций и некоторых других).
7. Ограничение возможности выплаты заработной платы в неденежной (натуральной) форме (ст. 131 ТК). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника выплата ему заработной платы может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству и отличных от денежной формы. Однако доля неденежных доходов не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, свободный оборот которых запрещен.
8. Ограничение удержаний из заработной платы работников (ст. 137— 138 ТК).
9. Установление ответственности работодателей за нарушения в выплате заработной платы (ст. 142 ТК).
Договорное регулирование заработной платы подразделяется на две разновидности:
1) коллективно-договорное, которое осуществляется путем заключения федеральных,

региональных, отраслевых (межотраслевых), территориальных тарифных соглашений и коллективных договоров в организациях и у индивидуального предпринимателя;
2) индивидуально-договорное, основанное на соглашении между работником и работодателем о размере и условиях оплаты труда, закрепленных в трудовом договоре.

59. Охрана заработной платы.
Охрана заработной платы осуществляется прежде всего путем ограничения возможности работодателей производить удержания из зарплаты работников. Заработная плата как вознаграждение за труд неприкосновенна, и удержания из нее возможны только в случаях, размерах и в порядке, установленных законом.
В соответствии со ст. 137 ТК удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:
1. для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;2. для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом в другую местность, а также в других случаях;3. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетной ошибки;4. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению трудовых споров его вины в невыполнении норм труда;5. при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, кроме случаев, предусмотренных ст. 137 ТК (имеются в виду основания увольнения, не связанные с виновным поведением работника).
Решение работодателя об удержании из заработной платы работника может быть принято не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат. Решение принимается при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.
Излишне выплаченная работнику заработная плата не может быть взыскана в иных случаях, кроме указанных выше. Взыскание допускается также, когда излишние суммы были выплачены вследствие неправомерных действий работника, установленных судом.
Ограничен и предельный размер удержаний при каждой выплате заработной платы (ст. 138 ТК). По общему правилу, он составляет 20% от суммы, причитающейся к выплате; при удержаниях по нескольким исполнительным документам — 50%. В исключительных случаях предельный размер удержаний составляет 70% от суммы, причитающейся к выплате. Таким образом, 30% заработной платы работника во всех случаях остаются неприкосновенными. Предельный размер удержаний возможен:
1. по приговору суда при отбывании исправительных работ;
2. при взыскании алиментов на содержание несовершеннолетних детей;
3. при возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица;
4. при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
5. при возмещении вреда, причиненного преступлением.
Необоснованные удержания из заработной платы, а также нарушения предельных размеров удержаний - грубые нарушения трудового законодательства, дающие право работнику обжаловать незаконные действия работодателя в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Незаконно удержанные суммы по решению этих органов подлежат возврату работнику.
Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику
Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК и иными ФЗ
В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты

задержанной суммы.

60. Минимальный размер оплаты труда: понятие, значение и порядок его установления
Порядок установления заработной платы регулируется ст. 135 ТК.
Структуру заработной платы образуют следующие ее части:
1. основная (постоянная) часть заработной платы;
2. компенсационные выплаты;
3. стимулирующие выплаты.
Основная часть заработной платы устанавливается на основе действующей у данного работодателя системы оплаты труда и не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ. При этом заработная плата (ее основная часть) работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.
Компенсационные и стимулирующие выплаты являются переменной частью заработной платы, которая зависит от установленных государством гарантий и условий оплаты труда, установленных у данного работодателя.
Согласно статье 164 ТК РФ компенсации - это «денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК и иными ФЗ
Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) - это переменная часть заработной платы, которая может зависеть от полученной прибыли, от индивидуального вклада работника в результат хозяйственной деятельности и так далее.
Сроки и очередность выплаты заработной платы - важные государственные гарантии по оплате труда работников. Конвенция МОТ N 95 предусматривает, что заработная плата должна выплачиваться регулярно.
Проблема очередности выплаты заработной платы остро заявляет о себе при недостаточности денежных средств на счете организации для удовлетворения всех предъявленных требований. В этих случаях очередность списания денежных средств со счета организации регулируется ст. 855 ГК, предусматривающей, что во вторую очередь производится списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчета по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору.
61. Минимальный размер заработной платы: понятие, значение и порядок его установления.

62. Формы и системы оплаты труда и заработной платы
Трудовому законодательству известны две системы заработной платы - сдельная и повременная.Различие между ними состоит в том, что берется за основу определения размера заработка. Если заработная плата зависит от количества проработанного времени, то такая система называется повременной, если от количества выработанной продукции - сдельной.
Право выбора системы заработной платы в организациях, в структурных подразделениях, на отдельных производственных участках, видах работ предоставлено самим организациям.
Системы заработной платы устанавливаются по соглашению между работодателем и представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях (ст. 40,45 ТК).
Месячный заработок повременщика зависит от количества проработанного времени и исчисляется исходя из того, какие устанавливаются тарифные ставки — часовые или дневные. При часовых тарифных ставках заработок определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца часов; при дневных тарифных ставках - путем умножения дневной тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца дней.
При сдельной системе оплаты труда труд работников подлежит нормированию. Нормирование

регулируется ст.159-163ТК.
Нормами труда являются нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания. Они устанавливаются в организациях работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или коллективным договором. Нормы труда должны соответствовать достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда. При необходимости нормы труда могут периодически пересматриваться. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников
Для однородных работ могут разрабатываться и вводиться в действие типовые нормы труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК).
Нормы выработки определяют количество продукции (операций), которое работник должен произвести в единицу времени (час, день, месяц) в зависимости от того, какие установлены тарифные ставки — часовые, дневные, месячные (например, норма выработки — 4 детали в час; 2 операции в день).
Нормы времени устанавливают время, отведенное для изготовления одной детали, производства одной операции и т. д. (например, 15 минут на одну деталь; 20 минут на одну операцию).
Поскольку тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда, работнику гарантируется ее выплата при условии выполнения установленной нормы. Исходя из этого, можно определить сдельную расценку — размер оплаты за единицу продукции, операцию и т. д.:
Сдельная расценка = Тарифная ставка/Норма выработки, или
Сдельная расценка = Тарифная ставка х Норма времени.
Определив сдельную расценку, можно подсчитать заработок сдельщика:
Заработок сдельщика = Сдельная расценка х Количество продукции, операций и т. д.
В дополнение к рассмотренным системам оплаты труда существуют стимулирующие выплаты: премии, доплаты, надбавки к заработной плате. Они устанавливаются работодателем (с учетом мнения профсоюзного органа) либо коллективным договором.

Виды и формы заработной платы
Зарплата делиться на два вида: Основная и дополнительная.
Основная - начисляется за фактически проработанное время и все выполненные на предприятии работы. К ней относятся сдельная и повременная формы зарплаты.
Дополнительная - выплаты за непроработанное на предприятии время, которые установлены законом. Это - оплата отпусков, выходных пособий при увольнении, льготные часы при укороченном рабочем дне для подростков и т.д.
Формы оплаты труда включают в себя различные системы:
Повременная:
1. Простая
2. Премиальная – включает в себя простую и % премий по различным основаниям
Сдельная
1. Простая
2. Прогрессивная – простая сдельная и доплаты по прогрессивным расценкам за объем, выработанный сверх установленных норм выработки
3. Премиальная
4. Косвенно-сдельная – применяется для оплаты труда некоторых категорий работников (например обслуживающих производственное оборудование)
5. Коллективная – по результатам работы всей бригады
6. Аккордная – за выполненный этап работ

Положение о премиальной системе является приложением к коллективному договору. В положении указываются: показатели премирования, условия премирования; условия депремирования. На премию (кроме единовременной премии) работник может претендовать в исковом порядке
Вознаграждение по итогам работы за год устанавливается коллективным договором в дополнение к установленным на предприятии системам зарплаты. Эта премия выплачивается из фонда, который образуется за счет прибыли, полученной организацией. Размер премии определяется с учетом результатов труда работника в истекшем году и продолжительности непрерывного стажа работы в данной организации
Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается администрацией организации по согласованию с профкомом
Право на получение вознаграждения по итогам работы за год в полном размере имеют все работники, проработавшие полностью календарный год
Также в положении устанавливаются основания лишения работников вознаграждения полностью или частично

63. Тарифная система оплаты труда.
Тарифная система - это совокупность правовыхнорм, актов, принимаемых в централизованном (законодательном, социально-партнерском) и локальном
порядке, обеспечивающих дифференциацию оплатытруда различных категорий работников в зависимостиот сложности выполняемой работы, условий труда,интенсивности **и** характера труда.Сложность выполняемых работ определяется на основании их тарификации.Для работников бюджетной сферы тарифная система устанавливается на основе единой тарифной сетки,а в других организациях тарифная система может оп-
ределяться коллективными договорами, соглашениями, с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.Тарифная система состоит из следующих элементов: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, надбавки и доплаты, перечни (списки) работ с тяжелыми и вредными условиями труда.**Единый тарифно-квалификационный справоч-**
ник работ и профессий рабочих (ЕТКС) содержиттарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, сгруппированные в разделы по производствам и видам
работ. *к*Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профподготовки работника. Разряд рабочего**устанавливается тарифно-квалификационными комиссиями. Чем выше разряд, тем выше оплата труда,которая определяется по тарифной сетке.Квалификационные справочники служащих со-стоят из трех частей: I - руководители; II - специалисты; III - технические исполнители.**
Квалификационные справочники утверждаются на централизованном уровне. Они являются юридической базой для разработки в организациях должностных инструкций, определяющих трудовые функции ра-
бочих и служащихТруд руководителей, специалистов и служащих оп-
лачивается по должностным окладам, которые устанавливаются в организации.Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Например: 1-й разряд имеет коэффициент
1; 2-й - 1,2 ; 3-й - 1,4; 4-й - 1,6; 5-й - 1,9; 6-й - 2,5.В большинстве организаций применяется 6-разряднаясетка.В бюджетной сфере действует Единая 18-разряднаятарифная сетка. Ставка 1-го разряда ЕТС = 600 руб.(с 1 октября 2003 г.), тарифный коэффициент 18-горазряда равен 4,5. Труд рабочих по этой сетке оплачивается с 1 -го по 10-й разряд, служащих - с 2-го по 18-й
разряд.__ Тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час,день, месяц). Ставка 1-го разряда не может бытьниже МРОТ, ставки

других разрядов определяютсяпутем умножения ставки на ее поразрядный коэф-

64. Гарантии и компенсации

Гарантийные выплаты - это полное или частичное сохранение за работником зарплаты за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным за-коном, не выполнял свои трудовые обязанности. Га- рантийные выплаты даются не за труд, а за время от- сутствия на работе в указанных ТК случаях.

Гарантийные доплаты осуществляются при выпол- нении работы со снижением зарплаты. *Виды гарантийных выплат* и *доплат.* 1. Зависящие от производства или действия руково- дителя: 1) оплата времени вынужденного прогула не- законно уволенному при восстановлении его на рабо- те; 2) оплата средней зарплаты беременным женщи-j нам за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую; 3) выплата выходного пособия.2. Гарантийные выплаты и доплаты, связанные с оплатой отпусков и подобных периодов: 1) гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков, в том числе материнских и целевых для учебы отпусков, а также работникам, направленным производством на курсы повышения квалификации; 2) гарантийные доплаты за перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет и за краткосрочные перерывы для обогревания; 3) доплата женщинам села и работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним мест- **ностей, также подросткам за сокращенное рабочее время; 4) доплата при переводе работника на другую ниже оплачиваемую работу до его прежнего среднего заработка в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем по вине предприятия - до восстановления трудоспособности или установления инвалидности; 5) доплаты до прежнего среднего заработка**

беременным и кормящим матерям при переводе на более легкую работу.3. Не зависящие от производства, но необходимыедля государства и общества: 1) оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей по среднему заработку работника; 2) средний заработок сохраняется за работником на время исполнения депутатских обязанностей, явки во МСЭК.4. Гарантии работнику в связи с изменением его здоровья: 1) гарантии работнику при временной нетрудо-

способности; 2) работникам, направляемым на медицинское обследование; 3) работнику в дни сдачи имкрови и ее компонентов.Средний заработок для гарантийных выплат подсчитывается за два последних месяца работы работника.а.

Компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей и иных обязанностей, предусмотренных законом.

1. ***Компенсации по командировкам. Служебная командировка*** - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Не признаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (ст. 166 ТК). При командировке работодатель обязан возместить расходы: по проезду (туда и обратно); по найму жилого помещения (оплате жилья); расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работода-

теля.**2.** ***Компенсации при переезде на работу в другую местность*** выплачиваются за счет работодателя нового места работы. К ним относятся расходы ппереезду работника, членов его семьи и провозу имущества (если работодатель не предоставил средства передвижения); суточные за время пути; расходы по

обустройству на новом месте; ≪подъемные≫ в виде

единовременного пособия в размере месячной зар-__платы по новому месту. **3.** ***Коипенсации*** **за использование** ***работником личного*** **имущества (инструмента, машины) в интересах работодателя с его разрешения или ведома выплачиваются за амортизацию**

используемого инструмента, приборов,личного транспорта. Основанием выплаты является приказ, в котором указывается размер выплаты. Они осуществляются один раз в ме-
сяц.4. Компенсация *вынужденного неполного времени.* С учетом заработка ежемесячная компенсация не должна превышать установленную минимальную оплату труда, выплачивается из фонда занятости администрации производства тем, кто до этого работал с полным рабочим временем, а после перевода на не-
полное рабочее время работал менее двух месяцев.
Эта компенсация выплачивается не более шести месяцев.

65. Дисциплина труда.
Дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организа¬ции (ст. 189 ТК).
Совместная деятельность людей требует четкой организации, подчинения участников трудового процесса установленным правилам. Значение трудовой дисциплины трудно переоценить, поскольку от нее в боль¬шой степени зависят результаты работы любого коллектива. Укрепление дисциплины не требует никаких капиталовложений и затрат. В то же время оно приносит большой экономический эффект: резко повышает производительность, качество и культуру труда, снижает потери и непроизводительные затраты рабочего времени.
Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка является элементом трудового отношения работника с работодателем. Заключение трудового договора предполагает принятие на себя работником обязательства соблюдать дисциплину труда. Это вытекает из определения трудового договора (ст. 56 ТК), закрепляющего обязанность работника выполнять трудовую функцию с подчинением внутреннему трудовому распорядку.
Правовое регулирование трудовой дисциплины осуществляется Трудовым кодексом (гл. 29-30), рядом других нормативных актов, а также правилами внутреннего трудового распорядка.
Правила внутреннего трудового распорядка — это локальный нормативный акт, 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 у данного работодателя (ст. 189 ТК).Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК).
Таким образом, дисциплина труда регулируется как законодательством, так и локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями и учитывающими специфику их деятельности. При этом последние не должны содержать положений, противоречащих действующему законодательству.Положения и уставы о дисциплине разрабатываются на основе Трудового кодекса и других нормативных актов и также не могут им противоречить. Они определяют особые условия и требования к соблюдению дисциплины работниками соответствующей отрасли. Действие уставов распространяется на определенные в них категории работников. В них устанавливаются:
1. основные обязанности работников, подпадающих под действие положения или устава о дисциплине;
2. меры поощрения, их виды, порядок применения; полномочия должностных лиц по применению поощрений;
3. меры дисциплинарного взыскания, учитывающие специфику отрасли; порядок их наложения и компетенция должностных лиц по их применению.
Трудовая дисциплина обеспечивается прежде всего методами убеждения, воспитательного воздействия на работников, а также поощрением за добросовестный труд. Вместе с тем

определенную роль в укреплении дисциплины играют меры принуждения: применение к недобросовестным работникам дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения с работы.

66. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и виды дисциплинарных взысканий.
Дисциплинарное взыскание это наказание налагаемоемое на сотрудника в связи с ненадлежащим исполнением его трудовых обязанностейЗа совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям.
При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Дисциплинарные взыскания: порядок наложения, обжалования и снятия
До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.
Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
Снятие дисциплинарного взысканияЕсли в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Общая характеристика дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка
Трудовая дисциплина обеспечивается в необходимых случаях методами правового воздействия на нарушителей путем привлечения их к дисциплинарной ответственности.

67. Поощрения.
Поощрения работников за успехи в работе — это публичное признание заслуг, награждение, оказание почета как отдельным работникам, так и трудовым коллективам в связи с достигнутыми успехами в работе.
В современный период российское государство придает большое значение поощрению

добросовестного труда людей, учитывая, что меры поощрения, высокая общественная оценка производительного труда являются стимуляторами трудовой активности людей, оказывают воспитательное воздействие на весь трудовой коллектив.
Поощрение особо отличившихся работников от имени государства осуществляет Президент РФ соответствующими указами. Оно заключается в награждении орденами и медалями (ордена Почета, Дружбы, «За заслуги перед Отечеством», медаль «За отвагу» и др.), в присвоении почетных званий («Заслуженный металлург РФ», «Заслуженный экономист РФ» и т. д.).
Широкие возможности в поощрении добросовестного труда имеют работодатели. В соответствии со ст. 191 ТК за образцовое выполнение трудовых обязанностей работодателями применяются следующие поощрения: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии.
Указанный перечень мер поощрения не является исчерпывающим. Правилами внутреннего трудового распорядка или коллективными договорами могут быть предусмотрены и иные поощрения. Поощрение может осуществляться путем предоставления дополнительных отпусков для отдыха, преимуществ и льгот в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, предоставления путевок в санатории, пансионаты, туристических путевок и т. д.
Добросовестные работники должны иметь преимущества при продвижении по работе.
Поощрения объявляются в приказе или распоряжении работодателя, доводятся до сведения всего трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника (ст. 66 ТК).Мерами поощрения являются различные стимулирующие выплаты. Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок к заработной плате с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.
Положениями и уставами о дисциплине предусмотрены специфические меры поощрения работников и особый порядок их применения. Так, Устав о дисциплине работников морского транспорта установил такие меры поощрения, как присвоение звания лучшего по профессии, награждение знаком «Почетному работнику морского флота», «Почетному полярнику» и некоторые другие.
В отличие от Трудового кодекса в Уставах дифференцированы полномочия должностных лиц в поощрении работников. Например, в Уставе о дисциплине работников морского транспорта право объявления благодарности в приказе предоставлено капитану судна; право объявлять благодарности, выдавать премии и награждать ценным подарком — руководителю, обладающему правом приема на работу данного работника, и т. д. Если к работнику необходимо применять поощрение, выходящее за пределы прав, предоставленных данному руководителю, он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

68. Сущность правового института охраны труда.
Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационные, технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК).
От состояния охраны труда зависит здоровье и трудоспособность человека; уровень охраны труда влияет на демографическую ситуацию в стране, на решение многих социальных проблем и т. д. С учетом этого в последние годы усилилось внимание государства к вопросам создания безопасных условий труда. Об этом свидетельствует множество новых законодательных актов, направленных на усиление государственного надзора и контроля в этой сфере.
Правовое регулирование охраны труда осуществляется Трудовым кодексом (гл. 33-36) и рядом других законодательных актов. К ним относятся:
1. ¦ межотраслевые правила по охране труда, межотраслевые типовые инструкции по охране труда;

2. отраслевые правила по охране труда, типовые инструкции по охране труда;
3. государственные стандарты Системы стандартов безопасности труда;
4. государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (, гигиенические нормативы, санитарные нормы и др.
5. Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 211 ТК).

Все указанные нормативные документы предварительно рассматриваются и согласовываются с соответствующими профсоюзными органами, Они имеют обязательную силу для работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы

В ст. 210 ТК сформулированы основные направления государственной политики в области

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда проводится за счет средств федерального, региональных и местных бюджетов РФ, внебюджетных источников в порядке, установленном за¬конодательством. Оно может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование указанных мероприятий работодателями осуществляется в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК).

Охрана труда является элементом трудового отношения работника с работодателем. Заключив трудовой договор, обе стороны приобретают широкий комплекс взаимных прав и обязанностей, связанных с обеспечением здоровых и безопасных условий трудовой деятельности.

69. Обязанности работодателей и работников в сфере охраны труда

В соответствии со ст. 212 ТК работодатель обязан обеспечить:

1. безопасность работников при осуществлений технологических процессов, эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;2. применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;3. соответствующие требованиям охраны труда условия для работы на каждом рабочем месте;4. режим труда и отдыхав соответствии с законодательством;5. приобретение и выдачу за счет собственных источников специальных средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
6. обучение работников безопасным приемам и методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда;
7. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
8. проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка за это время;
9. недопущение работников к исполнению обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
10. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях средствах индивидуальной защиты;
11. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим необходимой помощи;
12. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
14. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
15. ознакомление работников с требованиями охраны труда;
16. разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного трудящимися органа инструкций по охране труда для работников.

У работодателя имеются и некоторые другие обязанности, содержащиеся в ст. 212 ТК. Одной из них является недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских обследований, а также в случае медицинских противопоказаний.Все медицинские обследования проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка.На работах с вредными и опасными условиями труда, в особых темпе¬ратурных условиях или связанных с загрязнением работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция средств индивидуальной защиты осуществляются за счет финансовых источников работодателя (ст. 221 ТК). Занятым на работах с вредными условиями труда выдаются бесплатно по установ¬ленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда работникам предоставляет¬ся бесплатно лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК),,

Работодатель обязан обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников (ст. 223 ТК). В этих целях он должен оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки и т. д. Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

Работник обязан:
1. соблюдать установленные требования охраны труда;
2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;
4. немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры.

Невыполнение работником без уважительных причин правил и норм охраны труда, а также перечисленных выше обязанностей рассматривается как дисциплинарный проступок, за который работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения с работы. Увольнение может последовать за однократное грубое нарушение правил охраны труда, если она повлекло тяжкие последствия либо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК). За нарушение правил охраны труда работник может быть лишен поощрительных выплат (например, премий). За такие нарушения, как непрохождение обучения и проверки знаний в области охраны труда, непрохождение обязательных медицинских осмотров, предусмотрено отстранение от работы в соответствии со ст. 76 ТК.

70. Государственное управление охраной труда.

В ст. 210 ТК сформулированы основные направления государственной политики в области охраны труда, которые конкретизированы в нормах, регулирующих охрану труда. Они

включают в себя:
1. обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
2. принятие и реализацию нормативных актов в области охраны труда, а также федеральных, ведомственных и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
3. государственное управление охраной труда;
4. государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
5. содействие общественному контролю за охраной труда;
6. государственную экспертизу условий труда;
7. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
8. установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
9. защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей (на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);
10. установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;
11. участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
12. проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда и разработку (внедрение) безопасной техники и технологий, производство средств индивидуальной, и коллективной защиты работников и др.

Принципы1. Принцип организации труда (установление единых для всех производств нормативных требований по охране труда; госнадзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда; обязательное расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и др.).2. Принципы государственной экономической политики по охране труда (внедрение безопасных техники и технологий, средств индивидуальной и коллективной защиты; участие государства в финансировании мероприятий по охране труда; защита интересов работников, пострадавших от трудового увечья, членов их семей и т. д.).3. Организационные принципы охраны труда (подготовка специалистов в области охраны труда, информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве).

71. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя. Согласно ст. 227 ТК расследуются и подлежат учету в качестве несчастных случаев на производстве: травма; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; поражение током; телесные повреждения и т. д., повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности или смерть работника, если эти случаи произошли в определенное время: в течение рабочего времени на территории организации или вне ее; при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем); при следовании к месту служебной командировки и обратно; при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха; при привлечении работника к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и др.

К лицам, в отношении которых производится расследование и учет несчастных случаев на производстве, относятся: работники, выполняющие работу по трудовому договору; студенты и учащиеся, проходящие производственную практику в организациях; лица, осужденные к лишению свободы и привлеченные к труду администрацией организации; деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Для расследования несчастных случаев работодатель создает комиссию (не менее трех человек).

В нее входят: специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя; представители работодателя, профсоюза; уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Работодатель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.
Если несч. ел. произошел с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, то он расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. Несч. сл., произошедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству. Для расследования группового несч. сл. (число пострадавших два и более человек), тяжелого несч. сл., несч. сл. со мертельным исходом в состав комиссии включается госинспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с госинспектором по охране труда. При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование утверждает Правительство РФ.
Сроки расследования:
1) на расследование обстоятельств и причин несч. сл., который не является групповым и не относится к кате-гории тяжелых несч. сл. или со смертным исходом, комиссии дается 3 дня;2) на расследование группового, тяжелого и несч. сл. со смертельным исходом - 1 5 дней;3) несч. сл., о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления заявления.
По каждому несч. сл., вызвавшему перевод работника на другую работу, повлекшему потерю трудоспособности на срок более одного дня либо смерть, оформляется акт о несч. сл. на производстве в двух экземплярах. При групповом несч. сл. акт составляется на каждого пострадавшего отдельно.В акте о несч. сл. на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несч. сл., указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. Акт о несч. сл. на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несч. сл. На производстве.

72. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
Законодательство о материальной ответственности сторон трудового договора направлено на защиту имущества и имущественных прав сторон трудового договора — работников и работодателей. Таким образом, речь идет о защите собственности. Если работодатель - государственная или муниципальная организация, обладающая правом хозяйственного ведения или оперативного управления имуществом, объектом защиты является государственная или муниципальная собственность. Если работодатель — негосударственное юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, защите подлежит собственность юридического лица (организации) или частная собственость гражданина.
Обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности имущества и имущественных прав друг друга вытекают из закона. В ст. 21 ТК в числе основных обязанностей работника названо бережное отношение к имуществу работодателя и других работников. Статья 22 ТК закрепила обязанность работодателя возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей. Из этого вытекает вывод об обязанности работодателя не только принимать меры к охране имущества работников, но и обеспечивать все их имущественные права и интересы, включая своевременную и в полном размере выплату заработной платы, недопущение незаконных отстранений от работы и увольнений и т. д.

Трудовой кодекс законодательно закрепил взаимную материальную ответственность сторон трудового договора за причинение другой стороне материального ущерба. Материальная ответственность регулируется гл. 37-39 ТК.
Материальная ответственность - это обязанность стороны трудового договора (работодателя или работника), причинившей материальный ущерб другой стороне, возместить этот ущерб. Ущерб подлежит возмещению, если он явился результатом виновного противоправного действия (бездействия) причинителя ущерба. При этом размер причиненного ущерба должна доказать потерпевшая сторона.
Поскольку трудовые отношения не основаны на принципе равноправия их участников и у работодателя больше возможностей защитить свои имущественные интересы, чем у работника, законодательство о материальной ответственности сориентировано прежде всего на охрану и защиту работников. Об этом свидетельствует подробное законодательное регулирование материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, преследующее цель исключить необоснованное привлечение их к материальной ответственности. Подтверждается это и установлением в большинстве случаев ограниченной материальной ответственности работников, в то время как работодатель всегда возмещает причиненный работнику ущерб в полном размере, а иногда кроме имущественного возмещает и моральный вред.
Пределы материальной ответственности установлены законом. Однако Трудовой кодекс допустил возможность конкретизации материальной ответственности сторон в самом трудовом договоре или прилагаемом к нему соглашении, заключаемом в письменной форме. Тем самым допущены некоторые возможности договорного регулирования размеров материальной ответственности.
Однако при этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено законодательством, т. е. не может быть снижена по соглашению сторон. В то же время ответственность работника перед работодателем не может быть повышена по сравнению с предусмотренной законодательством (ст. 232 ТК). То есть речь может идти только о снижении размеров материальной ответственности работника.Так, не будет иметь юридической силы условие договора о полной материальной ответственности работника, если по закону в этом случае наступает ответственность ограниченная. Не могут быть увеличены пределы ограниченной материальной ответственности. юридически ничтожным будет соглашение с работником об освобождении работодателя от ответственности за причиненный работнику ущерб.

73. Материальная ответственность работодателя перед работником.
Материальная ответственность работодателя перед работником регламентируется гл. 38 ТК. Закон четко определяет случаи наступления такой ответственности.
1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК). Возмещению в полном объеме подлежит потеряв заработке:
а. при незаконном отстранении работника от работы, его увольнении или переводе на другую работу. В этих случаях возмещению подлежит средний заработок за весь период незаконного отстранения от работы, вынужденного прогула либо разница в заработной пла¬те за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Никакими предельными сроками данные выплаты не ограничены;
б. при неисполнении работодателем решения органа по рассмотрению трудового спора (суда) или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. В соответствии с законодательством решение о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению. За нарушение закона работодатель обязан выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула;
в. при задержке выдачи работнику трудовой книжки, внесении в нее неправильной или не соответствующей закону формулировки причины увольнения. Если задержка выдачи

трудовой книжки или неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовали поступлению работника на другую работу, ему должен быть выплачен средний заработок за все время вынужденного прогула.

2. Материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 234 ТК). Ответственность установлена в полном размере причиненного ущерба. При этом размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре путем передачи работнику аналогичного или иного имущества взамен утраченного или испорченного. Ущерб возмещается работодателем по заявлению работника, которое должно быть рассмотрено работодателем в течение 10 дней со дня его поступления. При несогласии работника с решением или неполучении ответа в установленный срок он вправе предъявить иск в суде.

3. В соответствии со ст. 236 ТК возмещению подлежит материальный ущерб, вызванный задержкой выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. В этих случаях материальная ответственность заключается в уплате причитающихся сумм в полном размере и процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 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. Поскольку указанный размер денежной компенсации является минимальным, конкретный размер (более высокий) может быть предусмотрен коллективным или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4. Возмещению в денежной форме подлежит моральный ущерб, причиненный работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя (незаконным отказом в заключении трудового договора, незаконным увольнением, посягательством на честь, достоинство, деловую репутацию работника и т. д.; см. ст. 237 ТК). Размер возмещения определяется соглашением сторон трудового договора. При возникновении спора факт причинения морального вреда и размер возмещения определяются судом. Моральный вред возмещается независимо от возмещения имущественного ущерба.

Порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, регулируется нормами гражданского законодательства (гл. 59 Гражданского кодекса РФ).

74. Основания и порядок привлечения работников к возмещению материального ущерба, причиненного работодателю.

на защиту имущества и имущественных прав сторон трудового договора — работников и работодателей. Таким образом, речь идет о защите собственности. Если работодатель

- государственная или муниципальная организация, обладающая правом хозяйственного ведения или оперативного управления имуществом, объектом защиты является государственная или муниципальная собственность. Если работодатель — негосударственное юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, защите подлежит собственность юридического лица (организации) или частная собственость гражданина. В ст. 21 ТК в числе основных обязанностей работника названо бережное отношение к имуществу работодателя и других работниковТрудовой кодекс законодательно закрепил взаимную материальную ответственность сторон трудового договора за причинение другой стороне материального ущерба.

Материальная ответственность - это обязанность стороны трудового договора (работодателя или работника), причинившей материальный ущерб другой стороне, возместить этот ущерб. Ущерб подлежит возмещению, если он явился результатом виновного противоправного действия (бездействия) причинителя ущерба. При этом размер причиненного ущерба должна доказать потерпевшая сторона.

Поскольку трудовые отношения не основаны на принципе равноправия их участников и у работодателя больше возможностей защитить свои имущественные интересы, чем у работника, законодательство о материальной ответственности сориентировано прежде всего на охрану и защиту работников. Об этом свидетельствует подробное законодательное регулирование материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, преследующее цель исключить необоснованное привлечение их к материальной ответственности. Подтверждается это и установлением в большинстве случаев ограниченной материальной ответственности работников, в то время как работодатель всегда возмещает причиненный работнику ущерб в полном размере, а иногда кроме имущественного возмещает и моральный вред.
Пределы материальной ответственности установлены законом. Однако Трудовой кодекс допустил возможность конкретизации материальной ответственности сторон в самом трудовом договоре или прилагаемом к нему соглашении, заключаемом в письменной форме. Тем самым допущены некоторые возможности договорного регулирования размеров материальной ответственности.
Однако при этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено законодательством, т. е. не может быть снижена по соглашению сторон. В то же время ответственность работника перед работодателем не может быть повышена по сравнению с предусмотренной законодательством (ст. 232 ТК). То есть речь может идти только о снижении размеров материальной ответственности работника.Так, не будет иметь юридической силы условие договора о полной материальной ответственности работника, если по закону в этом случае наступает ответственность ограниченная. Не могут быть увеличены пределы ограниченной материальной ответственности. В то же время юридически ничтожным будет соглашение с работником об освобождении работодателя от ответственности за причиненный работнику ущерб. Как видим, в этой норме приоритет также отдается интересам работников.

75. Полная материальная ответственность работника.
Понятие, условия применения и виды материальной ответственности работника
Материальная ответственность работника - это возложение на работника обязанности возместить полностью или частично ущерб, причиненный имуществу работодателя его неправомерными виновными действиями. Таким образом, материальная ответственность заключается в обязанности возместить причиненный ущерб.
цели. Во-первых - защитить имущество работодателя (в том числе имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) от посягательств со стороны недобросовестных работников путем возмещения виновным причиненного ущерба. Во-вторых - обеспечить охрану заработной платы работника от необоснованных удержаний путем установления оснований, условий ответственности и порядка возмещения причиненного ущерба.
Тз мат от применяется, когда причинителем ущерба является работник, а потерпевшим от ущерба - работодатель. То есть причинитель ущерба и потерпевший должны состоять в трудовых отношениях. Если ущерб причинен лицом, не связанным с потерпевшим трудовыми отношениями, его возмещение осуществляется по нормам гражданского права.
Нормы трудового законодательства применяются и в тех случаях, ко¬да трудовые отношения прекращены после причинения ущерба, т. е. необходимо, чтобы на момент причинения ущерба трудовые отношения сущ¬ствовали.
Материальная ответственность работников по нормам трудового права существенно отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву прежде всего тем, что работники более защищены законом, находятся в более благоприятном положении по сравнению с лицами, отвечающими по нормам гражданского права.
В трудовом праве основным видом ответственности является ограниченная материальная ответственность, устанавливающая предельный размер удержания. То есть ущерб может

возмещаться не в полном объеме, если он превышает установленный в законе предел для . удержания. Полная материальная ответственность наступает только в случаях, прямо указанных в законе. В гражданском праве ущерб всегда возмещается в полном размере.
В трудовом праве ответственность исключается при отсутствии вины работника в причинении ущерба. При этом, как правило, действует презумпция невиновности работника в возникновении ущерба. Работник предполагается невиновным до тех пор, пока работодатель не докажет его вину. Тем самым бремя доказывания вины работника лежит на работодателе. В гражданском праве имущественная ответственность в ряде случаев наступает и при отсутствии вины (например, за вред, причиненный источником повышенной опасности; за ущерб, вызванный невыполнением обязательств, связанных с предпринимательской деятельностью). При этом, как правило, вина причинителя ущерба презюмируется (предполагается), и чтобы быть освобожденным от ответственности, работник сам должен доказать свою невиновность.
В отличие от гражданского в трудовом праве возмещению подлежит только фактический ущерб, недополученные доходы (упущенная выгода) не взыскиваются.
В целях защиты интересов работников трудовое законодательство подробно регламентирует вопросы привлечения их к материальной ответственности.

76. Трудовые конфликты. Понятие, виды.
Трудовые споры- неурегулированные разногласия, возникающие между работником или коллективом работников и работодателем по вопросам, связанным с применением труда
Трудовой спор считается возникшим, когда разногласия не урегулированы путем непосредственных переговоров работника (коллектива) с работодателем.
Причины их возникновения – различны:
1. нарушение работодателем трудовых прав отдельных работников или трудовых коллективов в целом – незаконные отказы в приеме на работу, незаконные увольнения, невыплата или выплата в неполном размере и несвоевременно з\п, непредоставление отпусков или предоставление без оплаты, введение штрафных санкций за нарушение трудовой дисциплины, невыплата пособий по обязательному социальному страхованию
2. плохая организация труда
3. нечеткое разграничение трудовых функций между работниками
4. неудовлетворительный стиль руководства
5. низкая правовая культура работников
Индивидуальные трудовые споры как споры юридического характера, возникающие в связи с применением и толкованием действующих юридических норм, именуются конфликтами права.
Все трудовые споры делятся на споры из правоотношений: - трудовых (их абсолютное большинство); - по трудоустройству (например, не принятого по брони инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор);
- по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;
- по подготовке кадров и повышению квалификации работников на производстве;
- по возмещению материального ущерба работником предприятию;
- по возмещению работодателем ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права трудиться;
- профсоюзного органа с работодателем по вопросам труда, быта, культуры;
- коллектива работников с работодателем;
Классификация по характеру спора
- споры о применении норм трудового законодательства, установленных им, коллективным или трудовыми договорами, социально-партнерскими соглашениями о правах и обязанностях.
Такие споры могут возникать из всех правоотношений сферы трудового права, т. е. как из трудовых, так и из всех других производных от них (например, из отношений по материальной ответственности). В таких спорах защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профсоюзного органа или полномочие трудового коллектива.
Классификация:

1. по субъектам споров
a. индивидуальные – споры между конкретным работником и работодателем
b. коллективные – между коллективом организации или ее структурным подразделением и работодателем
2. по предмету спора
a. исковые – споры по вопросам, связанным с применением действующих условий труда, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Споры по поводу увольнений, переводов на другую работу, применения систем и форм оплаты труда
b. неисковые – споры, связанные с установлением новых или изменением действующих условий труда. Споры о пересмотре норм выработки, об установлении новых условий оплаты труда

77. Понятие и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
Порядок рассмотрения трудового спора – это установленная для данного юрисдикционного органа форма процесса разбирательства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу.

Необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять правовосстанавливающие действия, но в различном порядке. Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматриваются в общем порядке, начиная с КТС, и если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перенести его на решение в суд. Решение КТС может быть обжаловано любой спорящей стороной в суд.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ КТС, как внесудебный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, вправе рассматривать все индивидуальные трудовые споры, возникающие в организациях, где созданы КТС, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения

Решение вышестоящего органа по спору должно быть основано на законодательстве и мотивировано. В случае незаконного увольнения, перевода или наложения дисциплинарного взыскания вышестоящий орган принимает решение об отмене соответствующего приказа, распоряжения, постановления. Он не может применить к работнику более строгую меру, но вправе заменить примененную меру дисциплинарного взыскания на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств проступка, предшествующей работы и поведения работника.

Вышестоящий орган при восстановлении работника на прежней работе принимает решение и об оплате за время вынужденного прогула при незаконном увольнении за все его время. Копии решения вышестоящего органа в трехдневный срок после его принятия должны быть направлены или вручены заинтересованному работнику и органу, действия которого были оспорены.

Поскольку Трудовой кодекс не выделил подведомственность исковых индивидуальных споров, то у них подведомственность общая, начиная с КТС, т.е. теперь установлена единая подведомственность и индивидуальных исковых, и неисковых споров.
Действия государственных инспекций (санитарной и др.) обжалуются в их вышестоящий орган или суд, а о наложении штрафа – в суд по месту жительства.

78. Понятие и порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
Определение понятия коллективного трудового спора дается в ст. 398 ТК РФ, в соответствии с которой коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения

и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.
Из этого определения коллективного трудового спора в юридической литературе выделяют два его признака: коллективный характер и особый предмет разногласий
Действующее трудовое законодательство предусматривает определенный порядок разрешения коллективных трудовых споров, который включает в себя несколько этапов разбирательства: 1) урегулирование разногласий самими сторонами спора; 2) примирительные процедуры; 3) забастовка в качестве крайнего средства для разрешения коллективного трудового спора. Первые два этапа разбирательства принято рассматривать как мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.
Первый этап разрешения коллективного трудового спора предполагает урегулирование разногласий самими сторонами, так как коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями. Чтобы было видно, что у работников с работодателем есть определенные разногласия, требующие решения работодателя, работники должны их оформить выдвижением своих требований.
коллективные трудовые споры с единой подведомственностью, рассматриваемые примирительными комиссиями, посредником и трудовым арбитражем.
Подведомственность коллективных трудовых споров – единая по всем спорам (как о применении трудового законодательства, так и об установлении новых условий труда и быта работников) – определена Законом о коллективных трудовых спорах. Для урегулирования возникающих в ходе коллективных переговоров разногласий стороны используют примирительные процедуры, установленные Законом о коллективных трудовых спорах. Следовательно, для всех видов коллективных трудовых споров подведомственность единая, начиная с примирительной комиссии как обязательного первого этапа их рассмотрения.

Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров
Принципы рассмотрения трудовых споров – это основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные характерные черты порядка рассмотрения споров и направленность развития системы норм, регулирующих этот порядок.
Принципами рассмотрения трудовых споров являются:
1. демократизм – участие трудящихся через профсоюзы, трудовые коллективы, своих представителей в разрешении споров. Коллективные трудовые споры рассматриваются в примирительной комиссии с участием представителей трудового коллектива или профсоюза.
2. бесплатность, доступность и удобство обращения трудящихся в орган с трудовым спором
3. гласность, объективность и полнота исследования доказательств по трудовому спору – заседания КТС и суда по трудовым спорам проводятся открыто, публично, спорящая сторона может заявить в начале заседания мотивированный отвод любому из его членов. Все органы, рассматривающие трудовые споры, обязаны решать спор в соответствии с законом, объективно и полно исследовать материалы по делу, запрашивать при необходимости дополнительные доказательства, вызывать свидетелей, а если надо, то приглашать и экспертов.
4. Быстрота разрешения трудовых споров обеспечивается более краткими процессуальными и исковыми сроками.
5. Принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если администрация добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке через судебного пристава по соответствующим исполнительным документам
Подведомственность – это определение трудового спора по свойствам и содержанию, в каком первоначально органе должен решаться спор. Поэтому определяя подведомственность каждого конкретного трудового спора, надо выяснить, какого вида спор, индивидуальный или коллективный.

Все трудовые споры по их подведомственности тому или иному органу можно разделить на следующие группы:
1) рассматриваемые в общем порядке, когда КТС является обязательной первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда;
2) рассматриваемые непосредственно судом;
3) рассматриваемые вышестоящим органом в случаях, установленных федеральным законом для отдельных категорий работников (ст. 383 ТК);
4) новая появившаяся по специальным законам альтернативная подведомственность по выбору истца в вышестоящий орган или в суд (например, все трудовые споры государственных служащих или споры с государственными инспекторами труда);
5) коллективные трудовые споры с единой подведомственностью, рассматриваемые примирительными комиссиями, посредником и трудовым арбитражем.
В общем порядке КТС рассматривает только споры из трудовых правоотношений, и то не все.
Непосредственно в суде без обращения в КТС (без досудебного разбирательства) рассматриваются следующие трудовые споры (ст. 391 ТК):
– по заявлению 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 вынужденного прогула, компенсации морального вреда в связи с нарушением его права трудиться, либо о выплате разницы за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
– споры рабочих и служащих тех предприятий, учреждений, организаций, где КТС не избираются (например, споры лиц, заключивших трудовые договоры с воинскими организациями или работающих там, где отсутствуют КТС, споры домашних работниц, работников, работающих у работодателя – физического лица, работников религиозных организаций), а также иски работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации.
Непосредственно в суде решаются также споры о необоснованном отказе в приеме на работу: лица, приглашенного на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации; молодого специалиста, направленного по окончании учебы в установленном договором порядке; другого лица, с которым администрация в соответствии с законодательством обязана заключить трудовой договор (направленного по квоте подростка или инвалида и др.); беременной женщины или имеющей детей в возрасте до 3 лет, одинокой матери (отца), имеющей детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) по мотивам, связанным с этими обстоятельствами, лица, считающего, что он подвергся дискриминации в труде.
Споры о возмещении ущерба, причиненного работником предприятию (учреждению), рассматриваются непосредственно в суде по иску администрации. Если же администрация удержала из заработной платы работника суммы в возмещение ущерба, а работник считает это незаконным, то спор будет уже о незаконном удержании, и подведомственен КТС.
Непосредственно в суде решаются споры о коллективной материальной ответственности, о возмещении работодателем морального вреда, нанесенного работнику в связи с его трудовым увечьем или иным повреждением здоровья на работе, когда работник не согласен с решением об этом работодателя или не получил в установленный 10-дневный срок

79. Органы, рассматривающие коллективный трудовой спор
Коллективный трудовой спор: понятие, предмет, стороны и виды. Порядок их разрешения
Коллективные трудовые споры – 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 ра¬ботодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов
Возникновению коллективного трудового спора предшествует проведение трудовым коллективом собрания с целью избрания полномочных представителей и письменного

оформления требований коллектива, которые направляются работодателю. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, который обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора. Если работодатель в течение 3 рабочих дней письменно не сообщит о своем решении или отклонит их, коллективный трудовой спор считается возникшим.
Рассмотрение спора начинается с примирительных процедур
Первым этапом является рассмотрение спора в примирительной комиссии, формируемой из представителей сторон на равноправной основе, которая должна разрешить трудовой спор в срок до 5 рабочих дней с момента ее образования. Решение в комиссии принимается по соглашению сторон и имеет обязательную силу, обжалованию не подлежит. Порядок и сроки исполнения решений устанавливаются примирительной комиссией
Если соглашение не достигнуто, стороны приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража. Следующим этапом становится рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника или передача спора в трудовой арбитраж. Таким образом, возможна либо двухэтапная либо трехэтапная примирительная процедура
Посредник приглашается сторонами, либо рекомендуется государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение 3 рабочих дней стороны не достигли соглашения о кандидатуре посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража
Спор с участием посредника должен быть рассмотрен в срок до 7 рабочих дней с момента его приглашения и завершиться принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий, если такого решения принять не удалось
В последнем случае спор передается в трудовой арбитраж, который является временно действующим органом и создается в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решения. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются решением работодателя, представителей работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. Спор должен быть рассмотрен в срок до 5 рабочих дней со дня создания трудового арбитража
Трудовой арбитраж принимает решение по существу трудового спора, которое передается заинтересованным сторонам. На этом примирительные процедуры заканчиваются
В случаях когда в соответствии с законодательством забастовка не может быть проведена, создание трудового арбитража обязательно и его решение имеет для сторон обязательную силу работники вправе приступить к организации забастовки

80. Забастовка.
1. Забастовка - коллективное действие, один работник не может провести забастовку. Это право принадлежит коллективу (работников, членов профсоюза). Возможно объявление забастовки работниками определенной отрасли, профессии, региона, так как они выступают стороной на коллективных переговорах и могут вступить в коллективный трудовой спор. Однако принятое на этом уровне решение профессионального союза (объединения профессиональных союзов) о проведении забастовки формально не может служить основанием для прекращения работы. Оно должно быть утверждено решением общего собрания (конференции) работников каждой организации, принимающей участие в коллективном трудовом споре.
2. Забастовка — это временная акция, не может быть забастовок бессрочных.
3. Забастовка — это добровольное действие. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Согласно ст. 409 ТК РФ лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.
4. Забастовка — это средство разрешения коллективного трудового спора. При отсутствии коллективного трудового спора забастовку проводить нельзя. Процедура

рассмотрения индивидуальных трудовых споров, установленная гл. 60 ТК РФ, не предполагает проведения забастовочных действий.

5. Забастовка — это акция, которую проводят только работники. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в следующих случаях: • если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;• если работодатель уклоняется от примирительных процедур; • если работодатель не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Порядок проведения забастовки включает несколько этапов: 1) принятие решения об объявлении забастовки; 2) объявление забастовки и предупреждение работодателя; 3) прекращение работы и проведение примирительных процедур; 4) приостановка забастовки в случае необходимости; 5) достижение согласия (или признание забастовки незаконной) и прекращение забастовки.

Объявление забастовки. Согласно ст. 410 ТК РФ решение об объявлении забастовки принимается на собрании (конференции) работников организации по предложению представительного органа работников, который был ранее уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора. Если решение об объявлении забастовки принято профессиональным союзом, то оно должно быть утверждено для каждой организации на собрании (конференции) работников данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции). Решение о проведении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Понятие, порядок объявления и проведения забастовки. Незаконные забастовки

Глава 61 ТК

В соответствии со статьей 37 Конституции признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

При необеспечении минимума забастовка может быть признана незаконной.

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных организациях, непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение,

авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.
Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом
Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК
Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами по заявлению работодателя или прокурора.
Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.
Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.
В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.
В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.
Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора
Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности
На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.
Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ

6.3 Ключи к тестирование по промежуточной аттестации

Тема 1. Предмет и источники трудового права
1.01 а); 1.02 б); 1.03 б); 1.04 б); 1.05 б); 1.06 в); 1.07 а); 1.08 в);
1.09 г); 1.10 а).

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда
2.01 а); 2.02 б); 2.03 в); 2.04 б); 2.05 б); 2.06 в); 2.07 в); 2.08 а);
2.09 в); 2.10 б).

Тема 3. Понятие трудового договора и порядок его заключения
3.01 а); 3.02 в); 3.03 г); 3.04 б); 3.05 б); 3.06 б); 3.07 в); 3.08 а);
3.09 г); 3.10 в).

Тема 4. Изменение трудового договора
4.01 а); 4.02 б); 4.03 а); 4.04 г); 4.05 в); 4.06 в); 4.07 б); 4.08 б);
4.09 б); 4.10 в).

Тема 5. Прекращение трудового договора
5.01 а); 5.02 б); 5.03 б); 5.04 в); 5.05 в); 5.06 г); 5.07 в); 5.08 г);
5.09 в); 5.10 г).

Тема 6. Рабочее время и время отдыха
6.01 б); 6.02 в); 6.03 б); 6.04 б); 6.05 б); 6.06 б); 6.07 а); 6.08 б);
6.09 б); 6.10 б).

Тема 7. Оплата и нормирование труда
7.01 в); 7.02 д); 7.03 б); 7.04 в); 7.05 в); 7.06 а); 7.07 а); 7.08 в);
7.09 в); 7.10 б).

Тема 8. Дисциплина труда
8.01 г); 8.02 в); 8.03 б); 8.04 б); 8.05 б); 8.06 в); 8.07 б); 8.08 в);
8.09 а); 8.10 в).
Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора
9.01 а); 9.02 б); 9.03 а); 9.04 б); 9.05 б); 9.06 г); 9.07 б); 9.08 б);
9.09 г); 9.10 д).
Тема 10. Охрана труда
10.01 в); 10.02 а); 10.03 а); 10.04 а); 10.05 в); 10.06 а); 10.07 а);
10.08 в); 10.09 а); 10.10 б).
Тема 11. Порядок рассмотрения трудовых споров
11.01 а); 11.02в); 11.03 в); 11.04 б); 11.05 а); 11.06 в); 11.07 а);
11.08 b); 11.09 б); 11.10 б).
Тема 12. Налогообложение сторон трудовых отношений
12.01 б); 12.02 б); 12.03 а); 12.04 в); 12.05 б); 12.06 в); 12.07 в);
12.08 г); 12.09в); 12.10 г).