

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники  
Юридический факультет

---

**кафедра гражданского права**

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Учебно-методическое пособие**

Томск 2018

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Трудовое право» предназначено для студентов очной формы обучения ЮФ ТУСУР с целью оказания им помощи при подготовке к аудиторным занятиям, зачету и экзамену.

Автор-составитель: доцент кафедры гражданского права, к.ю.н. Назметдинов Р.Р.

Рецензент: профессор кафедры гражданского права, д.ю.н., доцент Соломина Н.Г.

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры гражданского права ЮФ ТУСУР от «13» июня 2018 г., протокол № 10

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие методические указания по изучению дисциплины .....	4
2. Содержание курса и методические указания по его изучению.....	6
3. Планы семинарских (практических) занятий.....	26
4. Темы рефератов и методические указания по их написанию.....	43
5. Задания для самостоятельной работы.....	45
6. Тестовые задания для самоконтроля знаний.....	52
7. Вопросы к зачету.....	55
8. Вопросы к экзамену.....	56
9. Рекомендуемая литература ко всем темам курса.....	58

## 1. ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина «Трудовое право» имеет важное значение для формирования научных и практических знаний, правоприменительных навыков в области юриспруденции.

Предметом изучения дисциплины являются трудовые и связанные с ними общественные отношения, складывающиеся в сфере применения труда граждан.

**Целью дисциплины** «Трудовое право» - получение систематизированных знаний о правовом регулировании отношений в сфере наемного труда в Российской Федерации, международно-правовых стандартах правового регулирования труда, получение практических навыков деятельности в сфере охраны социально-трудовых прав и интересов, навыков обобщения судебной и иной правоприменительной практики в сфере применения наемного труда.

### **Задачи дисциплины:**

- участие в подготовке нормативно-правовых актов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм;
- составление юридических документов, их правовая экспертиза;
- обеспечение законности и правопорядка в сфере применения наемного труда;
- экспертно-консультационная деятельность, в т. ч. консультирование по вопросам трудового права.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих **компетенций**:

- **ОПК-1** способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации;
- **ПК-4** способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации;
- **ПК-5** способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** основные понятия трудового права, специфику трудовых правоотношений и особенности правового статуса их субъектов; в чем заключается отличие гражданско-правовых и трудовых договоров; основные источники трудового права, особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора, правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха, порядок расчета и выплаты заработной платы и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, основания привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности, требования охраны труда и порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, способы защиты трудовых прав работников и порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, а также регулирование трудовых отношений на международном уровне.
- **уметь** оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые отношения; находить, исследовать, анализировать и давать оценку нормативно-правовым актам, регулирующим трудовые отношения, правильно толковать и применять нормы трудового права; дискутировать, отстаивать и выражать свои мысли, обосновывать свои аргументы на семинарских (практических) занятиях и диспутах; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; осуществлять правовую

экспертизу нормативных актов, содержащих нормы трудового права; давать квалифицированные юридические заключения и консультации; правильно составлять и оформлять юридические документы..

- **владеть** методикой самостоятельного изучения и анализа нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения; юридической терминологией по трудовому праву; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов в сфере трудовых отношений; навыками анализа правоприменительной и правоохранительной практики, разрешения правовых проблем и коллизий; навыками реализации норм трудового права и принятия необходимых мер защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц.

В процессе обучения предусмотрены следующие формы и методы проведения занятий: лекции, которые проводятся методом проблемного изложения материала; семинары (в форме дискуссий), практические занятия (решение казусов).

На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Излагаемый материал может показаться студентам сложным, поэтому необходимо добросовестно и упорно работать на лекциях. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует в установленном порядке задать вопрос лектору.

Главной задачей семинарского занятия является углубление и закрепление теоретических знаний. Подготовка студентов к семинару включает: а) заблаговременное ознакомление с планом семинара; б) изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций; в) подготовку полных ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения; г) освоение своей роли как участника обсуждения вопросов семинара. При проведении семинарских занятий особое внимание уделяется заданиям, предполагающим не только воспроизведение студентами знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков. Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, студентам необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с INTERNET. Целесообразно готовиться к семинарским занятиям за 1-2 недели до их начала: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в конспект основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Студент должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии.

При решении задач студент должен проанализировать и оценить фактические обстоятельства, определить природу спорных отношений, определить правовые нормы, на основе которых надлежит решить спор, правильно их истолковать и юридически грамотно сформулировать решение данного казуса. Одновременно с этим следует рассмотреть связанные с содержанием задачи теоретические положения наследственного права, объясняющие природу спорного отношения, способы и механизм воздействия на него правовых средств, порядок их применения и т. д. Решение задачи оформляется в письменном виде.

Самостоятельная работа студентов осуществляется на протяжении всего изучения дисциплины в соответствии с утвержденной в учебном плане трудоемкостью. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов включает в себя: подготовку к аудиторным занятиям; работу с библиотечным фондом, электронными справочными системами; изучение научной литературы и нормативных актов при подготовке к семинарским занятиям; самостоятельное изучение отдельных вопросов и тем дисциплины. Контроль самостоятельной работы обучающихся проводится периодически при освоении соответствующей темы в одной из

следующих форм: проверка или устная защита выполненной работы, тестирование и др. Аудиторная (контролируемая) самостоятельная работа студентов определяется учебным планом и представляет собой выполнение различных заданий в аудитории под руководством преподавателя.

При организации самостоятельной работы, следует обратить особое внимание на регулярность изучения основной и дополнительной литературы, конспекта лекций, а также выполнения домашних заданий. В период изучения литературных источников необходимо так же вести конспект. При возникновении трудностей и вопросов в процессе подготовки к семинарскому занятию студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя, которые проводятся в течение всего семестра, в установленные часы на профильной кафедре.

Текущий контроль знаний студентов осуществляется на семинарских занятиях при ответах на вопросы и в ходе обсуждения подготовленных докладов. Итоговая форма контроля – зачет и экзамен. При подготовке к зачету, экзамену студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на семинарах, а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на зачет, экзамен.

## **2. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ЕГО ИЗУЧЕНИЮ**

### **Тема 1. Предмет, метод, система и источники трудового права**

Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права.

#### **1. Методические указания по изучению темы**

При подготовке к семинарскому занятию следует учитывать, что помимо трудовых отношений, в предмет трудового права входят и другие, тесно связанные с ними и производные от них общественные отношения. Круг этих отношений определен на законодательном уровне - в ст. 1 ТК РФ, в соответствии с которой к ним относятся следующие отношения: по организации труда и управлению трудом; по трудоустройству у конкретного работодателя; по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у конкретного работодателя; по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по разрешению трудовых споров; по обязательному социальному страхованию. Легальное определение трудовых отношений закреплено в ст. 15 ТК РФ. Под ними понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Для трудового права характерно сочетание двух методов правового регулирования: императивного и диспозитивного. Система трудового права состоит из трех частей: общей, особенной и специальной (посвященной правовому регулированию труда отдельных категорий работников).

## **Тема 2. Субъекты трудового права**

Работник и работодатель как субъекты трудового права. Правовое положение профсоюзов в сфере труда. Объединения работодателей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления как субъекты трудового права.

### **Методические указания по изучению темы**

Субъектами трудового правоотношения являются работник (физическое лицо) и работодатель. Общеизвестно, что субъект права - это лицо, признанное по закону способным вступать в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. Это признание связано с такими качествами, присущими лицу, как правоспособность и дееспособность. Следует уяснить, что физическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работодателем на основании трудового договора, становится как участник данного правоотношения работником. В ТК РФ работник определяется как "физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем" (ч. 2 ст. 20). Помимо трудовой правосубъектности, гражданин (физическое лицо) характеризуется также правовым статусом. Под основным правовым статусом понимается совокупность прав, свобод и обязанностей гражданина (физического лица), устанавливаемых прежде всего в Конституции РФ, которая фиксирует в полном объеме права, свободы и обязанности человека и гражданина в РФ (гл. 2, ст. 64 Конституции РФ). Правовое положение гражданина (физического лица) в сфере отношений, регулируемых нормами трудового права, определяется основными правами, свободами и обязанностями, закрепленными в Конституции РФ (ст. 37 и др.) и ст. 21 ТК РФ. В качестве работодателя может выступать любая организация (юридическое лицо), осуществляющая хозяйственную либо иную деятельность, связанную с предоставлением гражданам работы, оплатой и охраной их труда. Наряду с юридическим лицом (организацией), субъектом трудового правоотношения в качестве работодателя вправе выступать и физическое лицо (гражданин). Работодателей – физических лиц, можно разделить на две группы: работодателей, зарегистрированных в качестве ИП и работодателей, не являющихся ИП. К числу работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, отнесены также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральным законом подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступивших в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, вступают в трудовые правоотношения на основе заключения с работниками трудового договора при достижении определенного возраста и при наличии у них гражданской дееспособности, а также в иных случаях, установленных Законом (ч. ч. 7 - 10 ст. 20 ТК РФ), которые свидетельствуют о их возможности осуществлять выплату заработной платы работникам и обеспечивать им условия и охрану труда. Следует учитывать, что указанные работодатели не имеют право вести трудовые книжки и принимать локальные нормативные правовые акты. Трудовой договор с указанными работодателями подлежит регистрации в органах местного самоуправления.

## **Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда**

Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере труда. Правовая основа социального партнерства в сфере труда. Субъекты социального партнерства: представители работников и работодателя(-ей). Органы социального партнерства. Роль государства в механизме социального партнерства. Формы социального партнерства в сфере труда: понятие,

характеристика форм. Коллективные переговоры: понятие и порядок ведения. Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Соглашение: понятие, виды, структура и содержание. Субъекты соглашений. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок подготовки и заключения соглашений.

### **Методические указания по изучению темы**

Социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. ст. 23, 25 ТК РФ). Субъектами социального партнерства в сфере труда выступают как работники и работодатели (а также их представители), так и органы государственной власти и органы местного самоуправления. Их правовое положение различается: согласно ст. 25 ТК РФ работники и работодатели, действующие через своих представителей, являются сторонами социального партнерства. Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают как участники отношений социального партнерства и представляют интересы государства или муниципального образования. Следует иметь в виду, что формами социального партнерства являются: проведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; проведение взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; участие работников и их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. Результатом реализации названных форм социального партнерства являются коллективные договоры в организациях и соглашения соответствующего уровня (генеральное - на федеральном уровне, региональные - в субъектах РФ; отраслевые и межотраслевые; территориальные - в муниципальном образовании). В ТК РФ (ст. 35) определены органы социального партнерства - это комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они создаются на паритетной основе для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их исполнением. Такие комиссии создаются на всех уровнях социального партнерства в составе наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон социального партнерства - работников и работодателей. Статус представителей должен быть надлежащим образом оформлен. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений". Членами Российской трехсторонней комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации. В субъектах Российской Федерации образуются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые действуют в соответствии с законами субъектов РФ. На отраслевом уровне образуются комиссии для подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения (часто именуемые "тарифными", так как главным вопросом таких соглашений является вопрос об оплате труда). Отраслевые комиссии могут создаваться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления. Трехсторонние комиссии не находятся в отношениях соподчинения и каждая

из них решает свои задачи. Причем на отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться комиссии как трехсторонние из представителей сторон и соответствующего государственного (муниципального) органа, так и двусторонние - только из представителей сторон. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. На уровне конкретной организации (локальном) образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Необходимо обратить внимание на то, что генеральные соглашения, заключаемые на федеральном уровне, распространяются только на тех работодателей, которые входят в соответствующее общероссийское объединение работодателей, подписавшее данное соглашение. На региональном уровне действует иное правило. Действие регионального соглашения распространяется на всех работодателей, даже не входящих в состав объединения работодателей, подписавшего данное соглашение. У работодателей есть право отказаться от исполнения соглашения, если они в течение 30 дней с момента его подписания, направят мотивированный отказ о невозможности исполнения соглашения в исполнительный орган государственной власти субъекта.

#### **Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

Понятие рынка труда и занятости. Правовой статус органов службы занятости. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Направления государственной политики в сфере обеспечения занятости. Граждане, считающиеся занятыми. Правовой статус безработного.

Понятие и организация общественных работ.

Финансирование общественных работ.

Понятие трудоустройства. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест.

#### **Методические указания по изучению темы**

Рынок труда в самом общем виде представляет собой совокупность общественных отношений, возникающих в сфере реализации спроса и предложения способности человека к труду (рабочей силы). В науке существуют различные подходы к определению рынка труда.

Согласно Закону о занятости населения, под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (ст. 1). Закон о занятости перечисляет формы занятости, к которым в первую очередь относится работа по трудовому договору; предусмотрены и другие формы занятости (ст. 2).

Студенты должны знать, что обязательства российского государства в сфере содействия занятости населения следуют прежде всего из ст. 7 Конституции РФ, провозгласившей Россию социальным государством и декларирующей создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в качестве одного из направлений общегосударственной политики. На конституционном уровне закрепляется также в числе основных прав граждан важное право на защиту от безработицы (ст. 37 и др.).

Одним из условий признания органами государственной службы занятости гражданина в качестве безработного является его незанятость. Лицам, имеющим статус зарегистрированного в органах службы занятости в качестве безработного, законодательство предоставляет большее число гарантий в сфере содействия их занятости (бесплатная профессиональная ориентация, содействие в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование; бесплатные медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и др.). В целях определения правового статуса безработного необходимо

иметь представление о порядке регистрации безработных граждан, который определяется Постановлением Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. №891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

Правовая организация трудоустройства с участием государственной службы занятости характеризуется особенностями, присущими для трудоустройства отдельных категорий субъектов. Последние объединены понятием "особо нуждающиеся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы", которое включает в себя инвалидов; несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет; лиц предпенсионного возраста; граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей и иных (ст. ст. 5, 7.1, 25 Закона о занятости). Так, в отношении трудоустройства инвалидов государство устанавливает такие особые гарантии, как квотирование, создание специализированных рабочих мест. Законодательством установлены особенности трудоустройства молодежи. Специфика в правовом регулировании нередко отражается и в принятии Правительством Российской Федерации (а также государственными органами субъектов федерации) специальных целевых программ содействия занятости указанных групп населения. Все это свидетельствует о том, что в отношении таких категорий граждан государство принимает на себя обязательства по созданию повышенных гарантий в сфере их трудоустройства, что позволяет говорить об обеспечении их занятости.

К способам содействия занятости при участии органов государства также относятся профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в качестве безработных. Основные права граждан в указанных сферах закреплены Законом о занятости. Порядок реализации этих прав в дальнейшем конкретизирован в подзаконных нормативных правовых актах.

## **Тема 5. Трудовой договор**

Общая характеристика трудового договора. Заключение, изменение, прекращение трудового договора.

### **Методические указания по изучению темы**

Под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и лицом, устраивающимся на работу, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить безопасные условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Условия трудового договора (ст. 57 ТК РФ) подразделяются на обязательные (или необходимые) условия и дополнительные (факультативные) условия, которые могут быть включены в содержание трудового договора, если его стороны договорились об этом, например, об испытании работника. Дополнительные условия могут и отсутствовать. Кроме указанных, выделяются также условия, установленные трудовым законодательством. Необходимо учитывать, что не включение в текст трудового договора какого-либо из обязательных условий не влечет его недействительности. Сторонам будет необходимо лишь включить недостающие условия путем заключения дополнительного соглашения.

При заключении трудового договора работник обязан предоставить необходимые документы. По правилам, установленным в ст. 65 ТК РФ, работник обязан предъявить следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для

военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям; справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств. Перечень указанных документов может быть расширен для отдельных категорий работников ТК РФ, иными федеральными 25 законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, его должностной инструкцией (если она является приложением к трудовому договору), а также с коллективным договором. Трудовым законодательством предусмотрена возможность при заключении трудового договора только по соглашению его сторон, установить испытание работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании, если достигнута о нем договоренность, должно быть указано в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ). Испытание не устанавливается для определенных лиц, указанных в ТК РФ (ч. 4 ст. 70).

Виды трудового договора разграничиваются прежде всего в зависимости от срока их действия, т.е. трудовые договоры заключаются на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами. Срочные трудовые договоры, в отличие от трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок, заключаются в случаях, прямо предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Если 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 срок. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменение содержания трудового договора (включая трудовую функцию и другие условия трудового договора, по которым достигнуто соглашение сторон) возможно в том же порядке, как при заключении договора. Следует обратить особое внимание на требования и запрет, установленный ст. 60 ТК РФ, а также на правила о переводах, изменении условий трудового договора согласно ст. 72, ч. ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ. Если работнику по инициативе работодателя поручается работа, не соответствующая его специальности, квалификации или должности, т.е. по другой трудовой функции, либо поручение работы связано с изменениями определенных сторонами условий трудового договора, установленных при его заключении, то имеет место перевод на другую постоянную работу у данного работодателя, а возможно и перевод на постоянную работу к другому работодателю. Все указанные изменения, в том числе перевод на другую работу, как установлено ст. 72 ТК РФ, допускаются только по соглашению сторон и в письменной форме. При этом перевод на другую работу допускается 26 только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ. К этим исключениям отнесен временный перевод, осуществляемый без согласия работника на один месяц в силу чрезвычайных обстоятельств, указанных в ст. 72.2 ТК РФ. Законодатель использует разные термины, характеризующие прекращение трудовых отношений: "прекращение трудового договора" (применяется в ТК РФ 49 раз), "расторжение трудового договора" (применяется в ТК РФ 51 раз), "увольнение" (применяется в ТК РФ 105 раз). Первый из них ("прекращение трудового договора") применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор далее прекращает свое

действие, независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по независящим от его сторон причинам. Главное, что при этом трудовые правоотношения прекращаются. Второй ("расторжение трудового договора") применяется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон, или когда сторона трудового договора (обычно это работодатель) обязана предоставить определенные гарантии или выплатить определенные компенсации другой стороне при прекращении трудовых правоотношений. Третий термин ("увольнение"), чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения определенных действий в этом случае. Кроме того, увольнение является одним из видов дисциплинарных взысканий, которое исключает продолжение трудовых отношений. Российский законодатель придерживается принципа жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора. При рассмотрении вопроса о расторжении трудового договора по п.1,2 ст. 81 ТК РФ следует учитывать, что увольнение по данному основанию будет законным при соблюдении работодателем условий, закрепленных в ст.ст. 178- 181 ТК РФ.

### **Тема 6. Защита персональных данных работника**

Понятие персональных данных работника. Требования к обработке персональных данных. Использование и защита персональных данных работника.

#### **Методические указания по изучению темы**

Под персональными данными работника понимается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Правила обработки, хранения и передачи персональных данных закрепляются в ст.ст. 85-90 ТК РФ и в ФЗ от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных". Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, могут быть привлечены к дисциплинарной (ст. 192, 193 ТК РФ), материальной (гл. 37 ТК РФ), к гражданско-правовой (ст. 15, 151 ГК РФ), административной (ст.ст. 5.39, 13.11, 13.14 КоАП РФ) и уголовной ответственности (ст.ст. 137, 140, 272 УК РФ).

### **Тема 7. Рабочее время**

Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Учет рабочего времени.

#### **Методические указания по изучению темы**

Легальное определение рабочего времени закреплено в ст. 91 ТК РФ. Согласно данной статье рабочее время складывается из периодов двух видов: времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (т.е. фактически отработываемое время); иных периодов времени, относящихся в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами к рабочему времени (т.е. периодов, в течение которых работник не работал, но которые тем не менее в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ включаются в рабочее время). К таким периодам, в частности, относятся перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях; перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей до 1,5 лет; периоды простоя не по вине работника, и др. В рассматриваемой ст. 91 ТК РФ установлена нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, а также закреплена обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Рабочее время нормальной продолжительности распространяется на работников организаций, независимо от их организационно-правовых форм, так и иных работодателей и охватывает подавляющее большинство лиц, работающих по трудовому договору. Исключение

из общего правила об установлении рабочего времени нормальной продолжительности составляют работники, которым в целях охраны их труда ТК РФ и иными федеральными законами установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время для таких работников является полной мерой продолжительности труда так же, как и нормальное время для остальных лиц. Необходимо уяснить, какие факторы определяют право работника на сокращенное рабочее время, в чем отличие данной разновидности рабочего времени от другого его вида - неполного рабочего времени. Следует обратить внимание на продолжительность "ежедневной работы (смены)", именуемой также рабочим днем. На продолжительность рабочего дня влияют также такие факторы, как следующий за рабочим днем выходной и праздничный день и выполнение работы в ночное время. Необходимо разобраться, каким образом указанные факторы влияют на продолжительность рабочего времени, каков порядок привлечения к работе в ночное время. Следует обратить внимание на то, что трудовое законодательство ограничивает привлечение отдельных категорий работников к работе в ночное время. Студенты должны знать, работников каких категорий запрещено привлекать к работе в ночное время, а каких можно привлечь только при наличии их письменного согласия и медицинского заключения, подтверждающего, что поручаемая им ночная работа не запрещена по состоянию здоровья. Понятие сверхурочной работы закреплено в ст. 99 ТК РФ: это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежегодной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа часов за учетный период. Следует знать критерии отграничения сверхурочной работы от иной формы работы, т.е. выполняемой работниками за пределами установленной им продолжительности рабочего времени: работы, выполняемой работником с ненормированным рабочим днем. Студенты также должны видеть отличия между указанной работой сверх установленной продолжительности рабочего времени и работой, выполненной работником у этого же работодателя в порядке внутреннего совместительства.

## **Тема 8. Время отдыха**

Понятие времени отдыха и его виды. Понятие и виды отпусков.

### **Методические указания по изучению темы**

Право на отдых - одно из основных прав человека. Согласно Конституции РФ каждый имеет право на отдых (ч. 5 ст. 37). Но важно подчеркнуть, что это право гарантируется только лицам, работающим по трудовому договору. Правовому регулированию времени отдыха посвящен разд. V Трудового кодекса РФ, который содержит легальное определение времени отдыха (ст. 106 ТК РФ). Данное определение обозначает промежуток времени, когда работник свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору. Он может использовать это время по своему усмотрению без всяких ограничений. Виды времени отдыха закреплены в ТК РФ, к ним относятся: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Виды и условия предоставления времени отдыха закрепляются в локальных нормативных актах (коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка и др.). Студенты должны изучить указанные виды времени отдыха и порядок их предоставления. Перерывы в течение рабочего дня можно классифицировать по различным признакам: по целевому назначению, по включению в рабочее время, по оплате. По целевому назначению перерывы в течение рабочего дня принято делить: на перерывы для отдыха и питания; на перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (например, для обогрева). Продолжительность перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) не может быть менее 30 минут и более двух часов. Перечень работ, на которых по условиям труда невозможно предоставить перерыв для отдыха и питания, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В этих случаях работодатель обязан

обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время и не оплачиваются. Специальные перерывы в течение рабочего времени, обусловленные технологией и организацией производства и труда, предусмотрены нормативными правовыми актами различных органов управления. Так, специальные перерывы установлены Санитарно-эпидемиологическими правилами к организации строительного производства и строительных работ (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 11 июня 2003 г. в ред. Изменения N 1, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.09.2010 N 115), Гигиеническими требованиями к условиям и организации труда диспетчеров по управлению воздушным движением гражданской авиации (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21 февраля 2002 г.) и другими актами. Следует иметь в виду, что в ТК РФ нет статей, регулирующих ежедневный (междусменный) отдых. Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, но вместе с перерывом для отдыха и питания не должна быть меньше двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день. Это правило содержится в отраслевых нормативных правовых актах (например, для работников плавающего состава судов речного флота, для водителей автомобилей и др.). Статьей 110 ТК РФ установлена продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней), которая не может быть менее 42 часов. Она исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня до начала работы после выходного дня и зависит от режима рабочего времени (вида рабочей недели, графиков сменности). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Обычно выходные дни предоставляются подряд. Если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным причинам, то выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников в различные дни недели согласно правилам внутреннего трудового распорядка. Для организаций, где работа не может прерываться в связи с обслуживанием населения (магазины, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливаются органами местного самоуправления. Отдельные категории работников имеют право на дополнительные выходные дни (ст. ст. 1, 86, 262 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни перечислены в ст. 112 ТК РФ. В случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дня выходной переносится на следующий после праздника рабочий день. Важно знать, что в нерабочие праздничные дни, а также в выходные дни работа запрещена, но в случаях, установленных Законом (ст. 113 ТК РФ), допускается привлечение работников к работам, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывные производства) или в силу необходимости обслуживания населения, а также в связи с неотложными ремонтными и погрузочно-разгрузочными работами. Ежегодный оплачиваемый отпуск - это непрерывное, свободное от работы время, предоставляемое работнику с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Эта важная гарантия закреплена в ст. 114 ТК РФ. К времени отдыха относятся ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. ст. 116 - 119 ТК РФ). Другие виды отпусков, предусмотренные ТК РФ, как правило, имеют иное целевое назначение, например, учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением (ст. ст. 173 - 177 ТК РФ), отпуска по уходу за ребенком (ст. ст. 256, 257 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Данный отпуск предоставляется работникам впервые через 6 месяцев работы у данного работодателя. Сезонным и временным работникам отпуск предоставляется пропорционально из расчета по два календарных дня за каждый месяц работы. В период отбывания исправительных работ по месту работы осужденному предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 18 рабочих дней по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией (п. 6 ст. 40 УИК РФ). Отдельные категории работников имеют право на

удлиненные отпуска (т.е. более 28 календарных дней) с учетом характера трудовой деятельности, ее напряженности, риска и опасности для здоровья, возраста, наличия инвалидности и других факторов. Право на удлиненные отпуска закреплено также во многих федеральных законах и иных нормативных правовых актах. В частности, отпуск работающих инвалидов составляет 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (в ред. от 23.02.2013 г.)); педагогическим работникам - 42 и 56 календарных дней, соответственно (Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (в ред. Постановления Правительства РФ от 21.05.2012 N 502 )); научных работников - 36 календарных дней для кандидатов наук и 48 календарных дней для докторов наук (Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень") и т.п.

### **Тема 9. Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве.**

Понятие и общая характеристика заработной платы. Составные части заработной платы: оклады (должностные оклады), базовые оклады, выплаты стимулирующего и поощрительного характера: понятие и общая характеристика. Методы правового регулирования оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда. Нормы труда: понятие и виды. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки. Гарантии и компенсации в трудовом праве.

### **Методические указания по изучению темы**

Заработная плата является одним из обязательных условий содержания трудового договора. Можно выделить следующие признаки: 1) заработная плата - это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции; 2) выплачивается, как правило, в денежной форме; 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством. В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Как видим, в легальное определение заработной платы включены компенсационные и стимулирующие выплаты. Поэтому следует обратить внимание на те элементы заработной платы, которые отличают ее от гарантийных и компенсационных выплат, предоставляемые работникам в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. ст. 164 - 188). При изучении государственных гарантий оплаты труда особое внимание следует уделить: нормам, имеющим межотраслевое значение и закрепленным в Конституции РФ (ст. ст. 7, 37 и др.); минимальным стандартам заработной платы (минимальному размеру оплаты труда, размерам тарифных ставок, окладов, базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников) - ст. 133 ТК РФ; соотношению гарантированности заработной платы с понятием "принудительный труд" (ст. ст. 2, 4, 56 и др. ТК РФ); вопросам индексации заработной платы как меры повышения уровня оплаты труда (ст. 134 ТК РФ);

охране заработной платы от незаконных удержаний и защите материальных интересов работников (ст. ст. 135, 142, 157, 236, 237 и др. ТК РФ); недопустимости дискриминации при установлении или изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ). При этом рекомендуем изучить Конвенции МОТ, посвященные заработной плате - N 95 (1949 г.), а также дискриминации в области оплаты труда - N 111 (1958 г.). Особое внимание следует уделить изучению тарифных систем заработной платы, которые закрепляют исходные начала регулирования в области нормирования и оплаты труда. Различают следующие тарифные системы оплаты труда: 1) рабочих; 2) руководителей, специалистов и служащих; 3) работников государственных и муниципальных учреждений. Тарифная система оплаты труда рабочих включает такие основные элементы, как тарифные ставки (должностные оклады), тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники. Тарифная система оплаты труда руководителей, специалистов и служащих главным образом характеризуется должностными окладами и квалификационными справочниками. Названные элементы тарифной системы позволяют дифференцировать заработную плату различных категорий работников в зависимости от сложности, условий и содержания труда. Элементы тарифной системы по сути являются инструментами установления реальной заработной платы. Они получили свое закрепление в ТК РФ (ст. ст. 129, 143, 144 и др.) Так, тарифная ставка определяет размер оплаты за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени (час, день, неделю). Соотношение между размерами тарифных ставок определяется с помощью тарифного коэффициента, который в тарифной сетке указывается для каждого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Соотношение первого и последнего разряда составляет диапазон тарифной сетки. Специальные функции в оплате труда выполняют тарифные разряды. Они являются, во-первых, показателем сложности работы (все виды работ в организации тарифицируются в зависимости от разрядов), а во-вторых, показателем уровня квалификации работника. Поэтому размер оплаты труда работника находится в прямой зависимости от этих двух величин (ст. 150 ТК РФ). Условия работы в зависимости от группы: 1) нормальные, 2) тяжелые, вредные, опасные, 3) иные особые условия труда также влияют на размер оплаты труда. За работу во второй и третьей группах, т.е. за работу в особых условиях устанавливается оплата в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ). Природно-климатические условия увеличивают размер оплаты труда с помощью районных коэффициентов (ст. 148 ТК РФ). Тарификация работ и присвоение разрядов работникам производятся с учетом тарифно-квалификационных справочников (ст. 143 ТК РФ), содержащих квалификационную характеристику видов работ в зависимости от их сложности и требования, предъявляемые к теоретическим знаниям и трудовым навыкам работников. Рекомендуем ознакомиться с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих, а также профессиональными стандартами. Особую роль в формировании заработной платы работников играют доплаты и надбавки, позволяющие учитывать степень вредности труда, условия его выполнения и проявления трудовой активности. Данные выплаты компенсируют выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных. Гарантиям и компенсациям посвящен разд. VII ТК РФ. В нем впервые даны определения этих понятий (ст. 164 ТК РФ). Под гарантиями принято понимать средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений. Компенсации - это денежные выплаты, предоставляемые работнику в целях возмещения затрат, понесенных им в процессе исполнения трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

## **Тема 10. Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве**

Понятие и значение дисциплины труда. Методы поддержания и укрепления трудовой дисциплины. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе. Понятие дисциплинарной ответственности. Основные черты и виды дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Основания для привлечения к материальной ответственности. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника перед работодателем.

### **Методические указания по изучению темы**

Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из центральных правовых институтов трудового права. Конституция РФ, закрепляя принцип равенства всех форм собственности, гарантирует защиту права собственности. Под материальной ответственностью сторон трудового договора понимается обязанность каждой стороны (работника и работодателя) возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. Традиционно выделяют порядок привлечения к материальной ответственности (основания, условия, виды взыскания): 1) работодателя перед работником и 2) работника перед работодателем. Раздел XI ТК РФ посвящен материальной ответственности сторон трудового договора. По общему правилу сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя, при условии, что это не ухудшает положения работника (ст. 232 ТК РФ). Материальная ответственность работодателя перед работником наступает в случаях: незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ); за причинение морального вреда (ст. 237 ТК РФ); повреждения здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (ст. 184 ТК РФ). Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя при исполнении им трудовых обязанностей, является одним из средств защиты права собственности работодателя. Устанавливая материальную ответственность работников перед работодателем, трудовое законодательство одновременно предусматривает гарантии сохранения заработной платы работника от чрезмерных и необоснованных удержаний со стороны работодателя. Субъектом материальной ответственности может быть только сторона трудового договора - работник и работодатель (ст. 20 ТК РФ). В тех случаях, когда ущерб имуществу работодателя причинен лицом, выполняющим работу по договорам гражданско-правового характера, возмещение производится по нормам гражданского права (ст. 21 ТК РФ). Работник может быть привлечен к материальной ответственности только в случаях, когда отсутствуют обстоятельства, исключающие его материальную ответственность. Такими обстоятельствами являются нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость или необходимая оборона, непреодолимая сила, а также необеспечение работодателем условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ). При отсутствии обстоятельств, исключающих материальную ответственность, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб с учетом того, к какому виду материальной ответственности привлекается работник. При этом не подлежат оплате недополученные доходы (упущенная выгода). Следует четко уяснить отличия в понятиях "прямой действительный ущерб", "недополученные доходы (упущенная выгода)". В отличие от гражданского законодательства трудовое законодательство предусматривает три вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя: ограниченную материальную ответственность (т.е. возмещаемую в определенных и заранее

установленных пределах (ст. 241 ТК РФ)), полную материальную ответственность (т.е. когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений (ст. 242 ТК РФ)) и коллективную (бригадную) материальную ответственность (ст. 245 ТК РФ). Основным видом является ограниченная материальная ответственность работника. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами. Следует иметь в виду, что трудовым законодательством устанавливается порядок взыскания ущерба с работника (ст. 248 ТК РФ). В зависимости от процедуры возмещения ущерба можно выделить три порядка взыскания: судебный, административный и добровольный. Не следует путать пределы материальной ответственности работника (ст. 241 ТК РФ) с ограничением размера ежемесячных удержаний из заработной платы. В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, - в случаях предусмотренных федеральными законами, - 50%. При удержании по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Это ограничение не применяется при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержаний не может превышать 70% взыскания. Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка (т.е. виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей). Это понятие дисциплинарного проступка предусмотрено в ч. 1 ст. 192 ТК РФ. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одну из следующих мер дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Перечень мер дисциплинарного взыскания, установленный ТК РФ, является исчерпывающим и не подлежит расширению. Иные виды взысканий могут быть установлены только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине и касаться определенных категорий работников, несущих специальную дисциплинарную ответственность (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

## **Тема 11. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Понятие и формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Профессиональный стандарт. Ученический договор: понятие, содержание и форма. Срок ученического договора. Время ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания расторжения ученического договора.

### **Методические указания по изучению темы**

При подготовке к семинару, следует учитывать, что ТК РФ дополнен ст. 195.1 ТК РФ. Профессиональные стандарты применяются работодателями с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, при решении следующих задач: • определение трудовых функций работников; • разработка штатных расписаний, должностных инструкций; • формирование системы оплаты труда; • аттестация работников; • организация обучения работников.

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах в случаях: согласно части второй ст. 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений; согласно ст. 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В остальных случаях эти требования носят рекомендательный характер.

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.

Подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников посвящен Раздел IX ТК РФ. Необходимость подготовки, дополнительного профессионального образования кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель - юридическое лицо (организация) 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.

## **Тема 12. Охрана труда**

Конституционное право на безопасные условия труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Требования охраны труда. Организация охраны труда.

Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

Особенности охраны труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

### **Методические указания по изучению темы**

Конституция Российской Федерации в числе основных прав человека и гражданина провозглашает охрану труда и здоровья людей как одно из важных направлений социальной политики Российской Федерации (ч. 2 ст. 7). Право на охрану труда выражается в других нормах, в частности, в ст. 37 Конституции. Оно нашло закрепление в ТК РФ (ст. 2) среди основных принципов как обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. В действующем ТК РФ конкретизации этих норм посвящен разд. X "Охрана труда". Вопросы охраны труда охватывают широкий спектр понятий. В сфере социально-трудовых отношений, что находит свое отражение в системе правовых актов, социально-экономических, организационнотехнических, реабилитационных и иных мероприятиях. В этой связи принято различать охрану труда в широком и узком смысле. В широком смысле под охраной труда понимают систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой

деятельности, включающую правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарногигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Именно такое понятие закреплено в ст. 209 ТК РФ. В узком смысле понятие охраны труда рассматривается как один из институтов трудового права, выступающий в виде совокупности правовых норм, направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Студенты должны знать, какое большое значение придается государственной политике в области охраны труда. В статье 210 ТК РФ установлены ее основные направления, где на первое место выдвинуто обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Эти направления охватывают государственное управление охраной труда; государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда; содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда и другие направления. Среди них следует выделить такие направления государственной политики в области охраны труда - как направления по принятию и реализации федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и нормативных правовых актов субъектов РФ, а также федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда должна обеспечиваться, согласно ч. 2 ст. 210 ТК РФ, согласованными действиями органов государственной власти РФ и ее субъектов, а также органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда. Значительный вклад в улучшение условий и охраны труда вносят федеральные целевые программы и генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. В зависимости от видов работ, различных производств и условий труда приняты Федеральные законы, например: от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии"; от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" и др. Постановлением Правительства РФ от 13 августа 1997 г. N 1009 утверждены Правила подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации. Важно уяснить, что государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда в пределах их полномочий и другими федеральными органами исполнительной власти. Самое пристальное внимание студенты должны обратить на вопросы, связанные с обеспечением прав работников на охрану труда, на условия их труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены со стороны работодателя (ст. 212 ТК РФ). Однако требования охраны труда распространяются и на работников. Статьей 214 ТК РФ на работников также возложены определенные обязанности в области охраны труда, соблюдения требований охраны труда, а именно: применение средств защиты, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, немедленное извещение руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, прохождение обязательного предварительного и периодического медицинских осмотров. Обеспечению прав работников на охрану труда посвящена гл. 36 ТК РФ, содержащая право работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, которое раскрывается рядом его правомочий (ст. 219 ТК РФ). В данной главе закреплены гарантии указанных прав работников и другие его права и гарантии (ст. ст. 220 - 225 и др.). После уяснения всех этих вопросов студенты могут переходить к изучению специальных правил и норм по охране труда женщин, работников до 18 лет, инвалидов. Специальные нормы об охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями закреплены в гл. 41 ТК РФ и предусматривают, во-первых, охрану труда всех работающих женщин, во-вторых - охрану труда в связи с материнством. Общими для всех являются нормы, ограничивающие труд женщин на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда согласно

особому перечню, а также предельно допустимые нагрузки при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Следует обратить внимание на охрану труда несовершеннолетних, которая установлена в целях повышенной охраны их здоровья с учетом физиологических особенностей молодого организма, либо направлены на защиту их нравственного развития. В интересах охраны их здоровья устанавливаются дополнительные гарантии и льготы, закрепленные в главе 42 ТК РФ. Запрещается применение труда несовершеннолетних на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Перечень таких работ утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Кроме того, несовершеннолетние не могут привлекаться к работам: а) выполняемым вахтовым методом; б) по совместительству; в) связанным с обслуживанием материальных ценностей и предполагающим заключение договора о полной материальной ответственности. Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Все несовершеннолетние (не достигшие 18 лет) принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра, осуществляемого за счет средств работодателя, а в возрасте до 18 лет подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру. Лица в возрасте до 21 года, как и другие работники, принимаемые на тяжелые работы и на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на работы, связанные с вождением транспорта, для определения пригодности работников для выполнения этих работ и предупреждения профессиональных заболеваний проходят обязательный предварительный медицинский осмотр. Эти работники в дальнейшем также за счет средств работодателя проходят периодические, а в возрасте до 21 года ежегодные медицинские осмотры. Повышенные гарантии установлены при увольнении несовершеннолетних по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего порядка на их увольнение требуется согласие государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ). В условиях рыночной экономики вместо планов по трудоустройству вводится гибкая система квотирования рабочих мест. Отказ в заключении трудового договора, приеме на работу в счет установленной квоты запрещается и может быть обжалован в суд. В трудовом законодательстве устанавливаются специальные правила о трудоустройстве инвалидов, льготы и гарантии в области рабочего времени и времени отдыха. В соответствии с Федеральным законом от 20 июля 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" гарантии трудовой деятельности предоставляются инвалидам федеральными законами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда (ст. 20 Закона). Особенно важно установление в организациях (независимо от форм собственности) квоты для приема на работу и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов. Так, в 48 организациях, численность работников которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников от 2 до 4%. Завершается изучение темы по охране труда вопросами о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, которые получили детальное закрепление в ТК РФ (ст. ст. 227 - 231).

Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ устанавливает классификацию условий труда, а также порядок проведения специальной оценки условий труда.

### **Тема 13. Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров**

Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы  
Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права  
Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.

### **Методические указания по изучению темы**

В соответствии со ст. ст. 45, 46 Конституции РФ обязанностью государства является не только признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина, но и их защита, поэтому вопросы защиты свойственны любой отрасли права. Между тем защита прав, свобод и законных интересов субъектов трудового права обладает определенными чертами, характерными особенностями, обусловленными специфическими признаками материального права. Это обусловлено тем, что правовые средства защиты во многом зависят от специфики объекта защиты (субъективных прав, свобод и законных интересов, предусмотренных правовыми нормами). Следовательно, особенности, присущие трудовому праву, оказывают непосредственное воздействие на особенности правовых средств защиты. В этой связи необходимо изучать особенности защиты трудовых прав работников с учетом характерных признаков трудового права (предмета, метода, принципов правового регулирования трудовых отношений), специфики правового положения работника как субъекта трудовых правоотношений, как участника коллективного труда, особенностей объекта защиты. В силу ст. 352 ТК РФ к числу основных способов защиты трудовых прав отнесены: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита. Одним из способов защиты трудовых прав работников является самозащита. Она характеризуется рядом признаков. Во-первых, для самозащиты свойственно пресечение правонарушений в отсутствие деятельности компетентных органов. Работник самостоятельно обеспечивает реализацию субъективного права без обращения в компетентные органы. Во-вторых, признаком самозащиты являются особенности ее осуществления. Самозащита предполагает только пассивное поведение работника, связанное с отказом от выполнения требований работодателя, которые нарушают его права, свободы и законные интересы. Сам отказ от выполнения какого-либо требования пресекает правонарушение. Это позволяет отличить самозащиту от иных форм воздействия на поведение работодателя, например, проведение забастовки, суть которой заключается в приостановлении работы до достижения поставленной цели. Отказ от выполнения требований работодателя не ограничен сроком и непосредственно обеспечивает защиту субъективного права работника путем бездействия. В-третьих, самозащита не связана с каким-либо принуждением субъекта, нарушившего право к совершению определенных действий. В-четвертых, самозащита может быть использована в качестве способа защиты субъективных прав, свобод и законных интересов непосредственно самим работником. Работодатели не могут использовать такой способ защиты своих прав, свобод и законных интересов. Важное место среди основных способов защиты трудовых прав работников занимает государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, который осуществляется компетентными органами, наделенными определенными полномочиями, среди которых следует выделить органы прокуратуры и органы Федеральной службы по труду и занятости. При изучении особенностей контрольно-надзорной деятельности компетентных органов, осуществляющих защиту трудовых прав работников, необходимо обратить внимание на неодинаковые цели и задачи, для достижения которых они созданы. Так, система органов прокуратуры создана для осуществления от имени Российской Федерации общего надзора как за соблюдением Конституции РФ, так и за исполнением законов, действующих на территории

Российской Федерации. Правовой статус органов прокуратуры, порядок осуществления ими надзорной деятельности регламентирован Федеральным законом от 17 января 1992 г. N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (далее - Закон о прокуратуре). ТК РФ и Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" регламентирован порядок осуществления деятельности по защите прав работников территориальными органами Федеральной службы по труду и занятости. Следует отметить, что наряду с отмеченными выше органами государственный надзор (контроль) осуществляют также иные федеральные органы исполнительной власти, предусмотренные системой федеральных органов власти, утвержденной Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" (в ред. от 28.09.2017). Нельзя также упускать из виду органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, наделенные правом осуществлять внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в подведомственных организациях. При изучении вопросов, связанных с реализацией защиты прав работников следует иметь в виду, что защитная функция профсоюзов обусловлена целью их создания. Так, согласно ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюз, являясь добровольным общественным объединением граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создается в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Судебную защиту следует признать универсальным способом защиты субъективных прав, свобод и законных интересов, поскольку она типична для любых субъектов правоотношений. Судебная защита используется при реализации права на защиту прав, свобод и законных интересов, предусмотренных различными отраслями права. Здесь необходимо уделить внимание особенностям осуществления защиты трудовых прав судебными органами власти, среди которых необходимо выделить не только суды общей юрисдикции, но и арбитражные суды. Особенность судебной защиты трудовых прав работников заключается в единстве процесса, регламентируемого не только нормами трудового права, но и права гражданского процессуального, основанными на различных принципах.

#### **Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Ограничение применения труда женщин. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, работникам, усыновившим ребенка. Особенности рабочего времени лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Ограничения приема на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет. Нормы выработки и оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности материальной ответственности руководителя организации. Дополнительные основания расторжения трудового договора. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности расторжения трудового договора. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Особенности регулирования труда

работников, работающих у работодателей - физических лиц. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Расторжение трудового договора с надомниками. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним. Особенности регулирования труда работников транспорта. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Особенности регулирования труда педагогических работников. Право на занятие педагогической деятельностью. Отпуска педагогических работников. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическими работниками. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих альтернативную гражданскую службу. Особенности регулирования труда медицинских работников. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства. Особенности регулирования труда дистанционных работников. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

## **Методические указания по изучению темы**

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться только ТК РФ. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников посвящен Раздел XII ТК РФ.

## **Тема 15. Международно-правовое регулирование труда**

Понятие, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Субъекты международно-правового регулирования труда. Акты международных организаций о труде. Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи. Соотношение международно-правового и национального регулирования труда. Влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств-членов. Право на труд. Запрет принудительного труда. Равенство в труде. Запрет дискриминации. Право на коллективные переговоры. Право на забастовку. Особенности регулирования трудовых отношений в зарубежных странах.

### **Методические указания по изучению темы**

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников. Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых международными организациями, и в двусторонних договорах и соглашениях отдельных государств. Современное российское трудовое законодательство старается максимально учесть мировой опыт, международно-правовые акты. Более того, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 15) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные Законом, то применяются нормы международного договора. Это очень важное в практическом плане положение, в соответствии с которым вопросы международно-правового регулирования труда являются "сквозными" для всех разделов трудового права России. Студентам необходимо это учитывать при изучении курса. Международные договоры РФ с зарубежными государствами и международными организациями заключаются от ее имени уполномоченными федеральными органами. После официального признания, ратификации и одобрения международные договоры в установленном порядке приобретают обязательную силу на всей российской территории. Источниками международно-правового регулирования труда являются правовые акты различного уровня, в той или иной степени регулирующие вопросы отношений в сфере труда, принятые различными международными организациями. Эти акты распространяют свое действие на страны, их подписавшие и (или) признающие. Принципиальное значение среди этих актов имеют акты ООН. Это, прежде всего, Всеобщая декларация прав человека и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Специализированным учреждением ООН является МОТ. Важнейшими документами, регламентирующими ее деятельность, являются Устав (Устав Международной организации труда. Женева, 1986) и Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998). Главным принципом работы МОТ является трипартизм, означающий, что формирование почти всех ее органов базируется на основе трехстороннего представительства - от правительств, представителей работников и предпринимателей. Деятельность МОТ многообразна, но традиционно в основе задач МОТ лежали нормотворческая деятельность и сотрудничество с государствами-членами, а также с организациями предпринимателей и трудящихся. Акты, принятые МОТ, являются одним из главных источников международно-правового регулирования труда. Международно-правовые нормативные акты в сфере труда можно классифицировать по ряду основных направлений, которые они регулируют: защита основных прав и свобод человека в области труда; защита прав в области занятости, трудоустройства и защиты от безработицы; защита трудовых прав в области условий и охраны труда; сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

### 3. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ (ПРАКТИЧЕСКИХ) ЗАНЯТИЙ

#### ЗАНЯТИЕ № 1.

##### План занятия:

1. Предмет трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.
2. Понятие метода правового регулирования трудового права. Особенности метода правового регулирования правоотношений в сфере труда.
3. Система трудового права и система законодательства о труде.
4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).
5. Понятие, особенности и виды источников трудового права.
6. Локальные нормативно-правовые акты: понятие, виды, особенности. Акты социального партнерства как источники трудового права.
7. Понятие и классификация принципов трудового права.

##### Задания и вопросы:

1. Составьте сравнительную таблицу соотношения трудового и гражданско-правового договора (договор подряда, договор оказания услуг).
2. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ПАО "Машиностроительный завод "Калибр" завода на основании договора без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?
3. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием "Прогресс" договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?
4. Инженер по организации нормирования труда завода "Монолит" Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (АО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?
5. Генеральный директор АО "Свобода" в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?
6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта АО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам

трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

7. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

8. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

9. Работодатель застал троих работников в состоянии алкогольного опьянения в течение рабочего дня. В связи с этим он сократил им продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на 3 дня. На возражения работников он указал на содержание коллективного договора.

Возможно ли включение в текст коллективного договора условия о сокращении продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска?

## **ЗАНЯТИЕ № 2.**

### **План занятия:**

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права, его понятие и содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права.
2. Работник как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность, их соотношение с трудоспособностью. Возникновение и прекращение трудовой правоспособности и трудовой дееспособности, способы их ограничения. Основные права и обязанности работника. Порядок трудоустройства на территории РФ иностранных граждан.
3. Работодатель как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. Виды работодателей: физические и юридические лица, основные различия их правового статуса. Основные права и обязанности работодателя.
4. Положение государства в сфере труда. Органы государственной власти и органы местного самоуправления как субъекты трудового права РФ.
5. Профессиональный союз как субъект трудового права. Система профессиональных союзов и структура их органов.
6. Объединение работодателей как субъект трудового права.

### **Задания и вопросы:**

1. Приведите примеры соотношения корреспондирующих прав и обязанностей работника и работодателя.
2. Дайте понятие трудового правоотношения, укажите его признаки.
3. Что является основанием возникновения трудового правоотношения?
4. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за

эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

5. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера. В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?

6. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования?

7. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

8. Издательство вуза заключило с группой авторов договор об издании монографии. В нем были указаны стороны договора, объем рукописи, срок ее представления и размер вознаграждения. Редактирование было поручено старшему редактору данного издательства. В каких правоотношениях с издательством состоит группа авторов и редактор издательства?

### **ЗАНЯТИЕ № 3.**

#### **План занятия:**

1. Понятие коллективного трудового права. "Социальное партнерство" и его система.
2. Принципы социального партнерства.
3. Формы социального партнерства.
4. Представители работников в системе социального партнерства. Специальные гарантии в области социально-трудовых отношений для выборных представителей работников.
5. Понятие, признаки и социальное назначение профессиональных союзов.
6. Представители работодателей и их правовое положение.
7. Значение и порядок проведения коллективных переговоров.
8. Понятие коллективного договора, его значение, стороны, порядок заключения и содержание коллективного договора.
9. Понятие, стороны и виды соглашений, содержание социально-партнерских соглашений и порядок их заключения.
10. Ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений.

#### **Задания и вопросы:**

1. Для чего предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений и каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?
2. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям

- отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней. Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?
3. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?
  4. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время. Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.
  5. В АО «Азалия» работает 453 человека. 286 из них состоит в одном профсоюзе, 103 работника создали другую первичную профсоюзную организацию. Остальные работники не являлись членами профсоюза. Кто вправе представлять работников в отношениях социального партнерства? Как определяется полномочность представителей работников?
  6. Петрову было объявлено руководителем организации замечание за то, что он в рабочее время присутствовал на заседании комиссии по ведению переговоров по подготовке коллективного договора. Он обратился в профком за защитой своих прав, напомнив, что выделен от профсоюза в качестве представителя в этой комиссии. Правильно ли поступил руководитель? Что может и должен предпринять профком в данной ситуации?
  7. В организации действует три профсоюза. Каждый настаивает, чтобы с ним велись переговоры по коллективному договору. Профкомы двух из них договорились работать над коллективным договором вместе. Третий требует отдельных переговоров и отдельного договора. Как может быть решен этот вопрос?

#### ЗАНЯТИЕ № 4.

##### План занятия:

Понятие рынка труда и занятости. Правовой статус органов службы занятости. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Направления государственной политики в сфере обеспечения занятости. Граждане, считающиеся занятыми. Правовой статус безработного. Понятие и этапы регистрации граждан в органах службы занятости. Подходящая и неподходящая работа. Право на переобучение по направлению органов службы занятости.

Пособие по безработице: основание назначения, определение размера и периоды выплаты пособий

и организация общественных работ. Финансирование общественных работ.

Понятие трудоустройства. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест.

### **Задания и вопросы:**

1. Раскройте понятие занятости. Перечислите формы занятости.
2. Охарактеризуйте основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.
3. Назовите основные права граждан Российской Федерации в сфере содействия занятости и трудоустройства.
4. Приведите понятие трудоустройства и основные признаки его правовой организации в РФ.
5. В чем проявляются особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально-защищенных на рынке труда категорий субъектов? Что такое квотирование рабочих мест и для кого оно устанавливается?
6. Охарактеризуйте правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости, указывая на их субъектный состав, а также реализуемые в них права и обязанности.
7. Определите правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.
8. Что такое общественные работы?
9. Раскройте содержание профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.
10. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2018 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2018 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице. Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы. Первоначально 12 сентября 2018 г. ему была предложена работа в качестве экономиста АО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно отличается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц). В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией "Ингосстрах". Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы. Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в данном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости?
11. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в АО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

12. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иевлев, в прошлом - монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.

В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.

Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

## ЗАНЯТИЕ № 5.

### План занятия:

1. Понятие, стороны трудового договора.
2. Срочный трудовой договор. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
3. Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон и условия трудового договора, вытекающие из нормативных правовых актов; б) обязательные и дополнительные условия трудового договора.
4. Заключение и оформление трудового договора. Документы, представляемые при поступлении на работу.
5. Трудовая книжка.
6. Медицинское освидетельствование.
7. Гарантии при приеме на работу. Ограничения права на заключение трудового договора. Прием на работу несовершеннолетних.
8. Испытание при приеме на работу. Аттестация работников.
9. Изменение трудового договора: понятие и виды.
10. Перевод на другую работу: понятие, отличие от перемещения, виды.
11. Изменение сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда.
12. Отстранение от работы.
13. Прекращение трудового договора: понятие и классификация.
14. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

15. Расторжение срочного трудового договора.
16. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: характеристика отдельных оснований.
18. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
19. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил при заключении трудового договора.
20. Особенности увольнения отдельных категорий работников. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.
21. Оформление увольнения, расчет, выдача трудовой книжки.

### **Задания и вопросы:**

1. Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
2. В каких случаях и в каких размерах выплачивается выходное пособие?
3. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?
4. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?
5. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы: паспорт; трудовую книжку; копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании; характеристику с последнего места работы; справку с места жительства. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?
6. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы - 20 марта, указана должность - инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу. Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?
7. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?
8. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд. Прав ли

- руководитель НИИ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?
9. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую N 1 была принята на работу парикмахером Светланова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской N 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской N 1. Светлана от перевода отказалась, поскольку парикмахерская N 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской. Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светлановой?
  10. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ. Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в суд. На заседании суда заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда. Какое решение вынесет суд?
  11. Начальник цеха АО "Вымпел" Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени АО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать. Тем не менее это стало известно руководству АО, и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны. Правомерно ли увольнение Морозова?
  12. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме "АВС", был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения - увольнение по собственному желанию. Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Суд изменил причину формулировки увольнения на "собственное желание", чем удовлетворил иск Петрова. Дайте оценку данной ситуации.
  13. Составьте проект приказов: о приеме на работу, о переводе на другую работу, об увольнении работника с работы (в связи с виновными действиями работника, по собственному желанию, по соглашению сторон).

## **ЗАНЯТИЕ № 6.**

### **План занятия:**

1. Понятие персональных данных работника.
2. Требования к обработке персональных данных.
3. Использование и защита персональных данных работника.

## ЗАНЯТИЕ № 7.

### План занятия:

1. Понятие и виды рабочего времени. 2. Режим рабочего времени. 3. Работа в ночное время. 4. Сверхурочная работа. 5. Ненормированный рабочий день. 6. Работа в режиме гибкого рабочего времени. 7. Сменная работа. 8. Разделение рабочего дня на части. 9. Понятие и виды учета рабочего времени.

### Задания и вопросы:

1. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
2. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
3. Определите продолжительность ежедневной работы (смены).
4. Дайте понятие сверхурочной работы и определите порядок привлечения к ней.
5. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени?
6. Что такое режим рабочего времени и какие режимы Вам известны?
7. Раскройте понятия ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.
8. Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня. Законны ли действия руководителя?
9. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени. Правомерно ли данное положение коллективного договора?
10. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности: инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы; матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет; 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища; врачу детских яслей; члену экипажа воздушного судна?
11. В правила внутреннего трудового распорядка организации было включено положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны отрабатывать период отсутствия на работе во внеурочное время без какой-либо дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Соответствует ли это положение правил внутреннего трудового распорядка трудовому законодательству?

12. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно. Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?
13. Составьте таблицу учета рабочего времени, взяв за основу свое учебное расписание на текущий месяц (академические часы округляются до астрономических).

### **ЗАНЯТИЕ № 8.**

#### **План занятия:**

Понятие времени отдыха и его виды.  
 Перерывы в течение рабочего дня (смены).  
 Ежедневный (междусменный) отдых.  
 Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Нерабочие праздничные дни.  
 Отпуска: понятие и виды. Отпуска для отдыха: ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, отпуска без сохранения заработной платы.  
 Отпуска в связи с материнством и семейными обязанностями (родительские отпуска): по беременности и родам, работникам, усыновившим ребенка, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Целевые отпуска: отпуск в связи с обучением по заочной и вечерней формам в высших и средних специальных учебных заведениях; отпуск для сдачи экзаменов обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях (школах); отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние учебные заведения профессионального образования; дополнительный отпуск для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру; дополнительный ежегодный отпуск аспирантам; творческий отпуск.  
 Условия и порядок предоставления отпусков.

#### **Задания и вопросы:**

1. Где закреплено понятие времени отдыха? Приведите определение данного понятия.
2. Какие виды времени отдыха Вы знаете?
3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
4. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни.
5. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?
6. Что такое отпуска? Назовите виды отпусков и их гарантии, в каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
7. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
8. Как суммируются ежегодный оплачиваемый отпуск (основной) и дополнительный отпуск?
9. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
10. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?
11. Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

12. Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены 35 ст. 109 ТК РФ. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта. Имеет ли Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? Могут ли Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?

13. В выходной день 19 июля 2009 г. корреспондент газеты "Гудок" Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий. В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

14. К.Авдеева работает в храме Св. Вознесения уборщицей. 7 января 2009 г. в день Рождества Христова настоятель храма попросил ее убрать храм после праздничной службы. Авдеева заявила, что работать в праздники грех, и отказалась. Письменного трудового договора с Авдеевой заключено не было. Законно ли это? В каких случаях допускается привлечение работников к работе в праздничные дни?

15. Гаврилин работает дозиметристом на атомной электростанции. В связи с угрозой аварии он был отозван из очередного ежегодного отпуска, а оставшаяся часть отпуска перенесена на другое время. Соответствуют ли действия работодателя закону?

16. Составьте график отпусков.

## ЗАНЯТИЕ № 9.

### План занятия:

1. Понятие заработной платы. 2. Тарифная система. 3. Формы заработной платы. 4. Надбавки и доплаты. 5. Вознаграждение по итогам работы за год. Бонусы. 6. Системы оплаты труда работников. 7. Оплата труда в случае выполнения работ в условиях отклоняющихся от нормальных.

8. Гарантии и компенсации в трудовом праве. Понятие и виды гарантий и гарантийных выплат. Компенсационные выплаты: понятие и виды. Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

9. Порядок начисления, место и сроки выплаты вознаграждения за труд.

### Задания и вопросы:

1. Дайте понятие и определите признаки заработной платы.
2. Каковы методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?

3. Назовите государственные гарантии оплаты труда.
4. Дайте понятие индексации заработной платы.
5. Каковы элементы и содержание тарифных систем оплаты труда?
6. Определите формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).
7. Что Вы знаете о премировании работников, видах премий, о выплатах стимулирующего характера?
8. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?
9. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.
10. Определите порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
11. Укажите возможные случаи удержания из заработной платы.
12. Что такое нормирование труда? Назовите виды норм труда и определите порядок их установления и пересмотра. Дайте классификацию норм труда.
13. Каков порядок участия представительных органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда?
14. Определите варианты установления заработной платы различным категориям работников, а также варианты определения размеров выплат в случае выполнения работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.
15. При принятии локального нормативного акта, посвященного системам оплаты и стимулирования труда, возникли разногласия. Профсоюзный комитет считал, что необходимо его предварительное согласие на вступление в действие данного нормативного акта. Начальник юридического отдела утверждал, что достаточно учета мнения профкома по проекту локального документа. Дайте оценку утверждениям сторон.
16. Работодателем был подготовлен приказ о введении в действие нового положения об оплате труда, в соответствии с которым у одних работников заработная плата повышалась, а у других снижалась. Профсоюзный комитет не согласился с действиями работодателя и отказался дать заключение по проекту данного юридического документа. Оцените действия профкома. Каковы дальнейшие действия работодателя? Дайте юридическую оценку положения об оплате труда.
17. Проверив теоретические знания и практические навыки слесаря Сергеева, квалификационная комиссия цеха вынесла решение о возможности присвоения ему III разряда. Считая данное решение неправильным, Сергеев обратился к начальнику цеха с просьбой о присвоении ему IV разряда, поскольку ему периодически поручалось выполнение работ, тарифицируемых по IV разряду, и пробу он сдал на оценку "хорошо". Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Сергееву тарифного (квалификационного) разряда? Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?

## ЗАНЯТИЕ № 10.

### План занятия:

1. Дисциплинарная ответственность и дисциплина труда  
 Понятие и значение дисциплины труда. Методы поддержания и укрепления трудовой дисциплины. Сочетание методов убеждения, поощрения и принуждения в обеспечении дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок: понятие, содержание, правовое регулирование. Правила внутреннего трудового распорядка: содержание, порядок принятия. Иные локальные нормативные акты организаций о дисциплине труда. Дисциплинарные уставы, положения о дисциплине.  
 Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе. Сочетание мер морального и материального поощрения. Виды, основания, порядок применения мер поощрения.  
 Понятие дисциплинарной ответственности.

Основные черты и виды дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность: основные отличия. Основания для привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок: понятие, отличие от административного правонарушения и преступления. Дисциплинарные взыскания и другие меры правового воздействия на нарушителей дисциплины труда. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Особенности дисциплинарной ответственности по уставам и положениям о дисциплине. Особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих.

2. Материальная ответственность сторон трудового договора. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Основания для привлечения к материальной ответственности. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником: виды, особенности условия привлечения. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Материальная ответственность работника: дифференциация видов. Пределы материальной ответственности работника. Ограниченная материальная ответственность и ее разновидности. Полная материальная ответственность, условия ее применения. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Порядок привлечения работников к материальной ответственности. Ограничения удержаний из заработной платы работников. Порядок определения размера ущерба. Порядок возмещения ущерба.

### **Задания и вопросы:**

1. Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности соглашением сторон и при каких условиях сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности? Раскройте содержание каждого условия. 2. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность: перед работником; перед третьими лицами. Раскройте каждое основание материальной ответственности работодателя. 3. Раскройте основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника. 4. Дайте общую характеристику Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". 40 5. Как определяется размер возмещения вреда: в случае причинения вреда здоровью работника? в случае смерти работника? Кто из членов семьи имеет право на возмещение вреда в случае смерти работника (кормильца)? 6. Каков порядок возмещения работодателем ущерба причиненного работнику, третьим лицам? 7. Что такое моральный вред? Как осуществляется компенсация морального вреда работнику? 8. В каких случаях наступает материальная ответственность работника перед работодателем? Назовите виды материальной ответственности работника перед работодателем. 9. Какова материальная ответственность органов управления организации (генерального директора; главного бухгалтера, членов Совета директоров): основания, условия, объем и порядок привлечения к ответственности. 10. При каких обстоятельствах исключается материальная ответственность работника перед работодателем? 11. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника? 12. В каких случаях и с кем из работников могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности? 13. Что такое коллективная (бригадная) материальная ответственность? В чем особенности возмещения ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности? 14. Как определяется размер

ущерба? 15. Каков порядок взыскания материального ущерба с работника (работающего в организации; в случае увольнения работника).

16. Нестерова работала вахтером в ООО "Лира". Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО "Лира" были похищены компьютер и видеомagniтофон. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников ООО "Лира" (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена с ООО "Лира" по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомagniтофона, косметики, мобильного телефона. Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственностью и потому ее увольнение является незаконным. Какое решение должен принять суд?

17. АО "Колбасный комбинат "Богатырь" обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылаясь на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль. В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб. Как должен быть разрешен спор?

18. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый. Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

## ЗАНЯТИЕ № 11.

### План занятия:

Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Профессиональный стандарт.

Понятие и формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.

Права и обязанности работников по подготовке и дополнительному профессиональному образованию.

Ученический договор: понятие, содержание и форма. Срок ученического договора. Время ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания расторжения ученического договора.

### Задания и вопросы:

1. Каковы особенности ученического договора (содержание, срок, форма и действие)?

2. Каковы основания расторжения ученического договора?
3. Каковы права и обязанности ученика по окончании ученичества?
4. Что подразумевает недействительность условий ученического договора?
5. С 18-летней Фединой с января 2018 г. был заключен ученический договор на переобучение, по которому она должна была получать ежемесячно 5000 руб. Имеет ли право работодатель на установление оплаты в период ученического договора в таком размере?
6. При поступлении на работу 17-летняя Ягодина заключила с АО «Паритет» ученический договор, в соответствии с которым продолжительность ее теоретических и практических занятий составила 38 часов в неделю. Как определяется максимальная продолжительности времени ученичества в течение недели? Правомерно ли включение данного условия в ученический договор Ягодиной?

## **ЗАНЯТИЕ № 12.**

### **План занятия:**

Конституционное право на безопасные условия труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Общая характеристика правовых норм, составляющих институт охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Требования охраны труда. Организация охраны труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты по охране труда. Комиссии по охране труда профсоюзов. Обеспечение прав работников на охрану труда. Инструктаж и обучение безопасным методам ведения работ; обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты; лечебно-профилактическим питанием.

Техника безопасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Специальная оценка условий труда. Государственная экспертиза условий труда. Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности охраны труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

### **Задания и вопросы:**

1. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств несчастного случая. Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?
2. В январе 2010 г. на территории муниципального унитарного предприятия "Торговый комплекс "Рынок" во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации "Энергосбыт" Васильев. Кто должен расследовать этот несчастный случай: рынок, на территории которого он произошел, или "Энергосбыт", работник которого получил травму?
3. Николаев работал в лаборатории сварки и дефектоскопии с 2008 г. В 2009 г. в аттестационном центре "Прометей" г. Санкт-Петербурга ему был присвоен более высокий квалификационный разряд и, согласно штатному расписанию, предоставлена должность инженера-рентгенолога. Николаев осуществляет просвечивание изделий на

комбинате "Североникель", а также при аттестации сварщиков (просвечивание сварных швов в лаборатории), пользуясь переносным рентгеновским аппаратом. Являясь единственным работником в лаборатории по радиационному контролю, он полностью проводит процесс контроля, составляет необходимую документацию по дозовым нагрузкам, по радиационной безопасности территории. Относится ли выполняемая Николаевым работа к числу вредных и опасных? Имеет ли он право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда? Какие нормативные правовые акты регулируют эти вопросы?

4. Заточник вспомогательного цеха металлургического предприятия Михайлов получил травму от осколков разорвавшегося шлифовального круга, когда он зачищал металлический уголок. Пострадавший пояснил, что выполнял работу для себя. Однако в ходе расследования выяснилось, что пострадавший делал это по просьбе одного из мастеров производственного участка, который и присутствовал при выполнении работы. Кроме того, было установлено, что по технологии работы на станке использовать подобный шлифовальный круг не следовало. Как квалифицировать данный несчастный случай, хотя он и произошел на территории предприятия и в рабочее время? Как не связанный с выполнением пострадавшим работы по заданию работодателя? Или несчастный случай произошел при выполнении работы в интересах работодателя, поскольку мастер входит в число должностных лиц цеха, которые не должны допускать производства работ с нарушением требований охраны труда?

### **ЗАНЯТИЕ № 13.**

#### **План занятия:**

1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы  
Понятие защиты трудовых прав и свобод, соотношение с охраной трудовых прав и свобод.  
Юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты трудовых прав и свобод.  
Самозащита трудовых прав и свобод работником (работниками) и работодателем: понятие и формы.
2. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права  
Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав работников.  
Органы государственного надзора и контроля.  
Федеральные надзоры: система органов, компетенция.  
Федеральная инспекция труда: система, принципы деятельности, основные задачи и полномочия.  
Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования организаций. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Взаимодействие государственных органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства с другими органами и организациями.
3. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.  
Право на трудовые споры. Понятие трудовых споров. Причины их возникновения. Виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Органы, рассматривающие трудовые споры.  
Рассмотрение индивидуальных трудовых споров у работодателей. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок создания, компетенция. Порядок рассмотрения споров в КТС. Принудительное исполнение решений КТС. Обжалование решений

КТС. Срок обращения в КТС, процессуальные сроки, связанные с ее деятельностью.

Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров судам. Судебное решение и судебный приказ. Исполнение судебных решений по трудовым спорам. Обжалование судебных решений и определений. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами и должностными лицами. Коллективные трудовые споры: понятие, способы урегулирования. Примириительные процедуры. Рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Порядок создания, деятельности примирительных органов, принятия решений (рекомендаций). Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Забастовки. Порядок признания забастовки незаконной. Порядок организации и проведения забастовки. Запреты и ограничения в проведении забастовок. Ответственность в сфере рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

## **ЗАНЯТИЕ № 14.**

### **План занятия:**

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Ограничение применения труда женщин. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, работникам, усыновившим ребенка. Особенности рабочего времени лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Ограничения приема на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет. Нормы выработки и оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности материальной ответственности руководителя организации. Дополнительные основания расторжения трудового договора. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности расторжения трудового договора. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Расторжение трудового договора с надомниками. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним. Особенности регулирования труда работников транспорта. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Особенности регулирования труда педагогических работников. Право на занятие педагогической деятельностью. Отпуска

педагогических работников. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическими работниками. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих альтернативную гражданскую службу. Особенности регулирования труда медицинских работников. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства. Особенности регулирования труда дистанционных работников. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

## **ЗАНЯТИЕ № 15.**

### **План занятия:**

Понятие, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Субъекты международно-правового регулирования труда. Акты международных организаций о труде. Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи. Соотношение международно-правового и национального регулирования труда. Влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств-членов. Право на труд. Запрет принудительного труда. Равенство в труде. Запрет дискриминации. Право на коллективные переговоры. Право на забастовку. Особенности регулирования трудовых отношений в зарубежных странах.

## **4. ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИХ НАПИСАНИЮ**

### **4.1. Темы рефератов**

1. Моральный вред в трудовом праве.
2. Правовые проблемы охраны труда в РФ.
3. Защита трудовых прав работников.
4. Особенности правового регулирования труда женщин.
5. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних.
6. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений.
7. Особенности регулирования труда дипломатов.

8. Особенности правового регулирования труда государственных служащих.
9. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.
10. Досудебные и внесудебные способы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
11. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
12. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
13. Особенности правового регулирования труда работников, заключавших договор на срок до двух месяцев и работников, занятых на сезонных работах.
14. Особенности регулирования труда надомников.
15. Особенности трудовых отношений с руководителем организации.
16. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
17. Правовое регулирование трудовых отношений с иностранными гражданами.
18. Злоупотребление правом в трудовых отношениях.
19. Проблемы ответственности в трудовом праве.
20. Право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.
21. Защита трудовых прав и интересов работников при банкротстве работодателя.
22. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве.
23. Трудовые сделки.
24. Проблемы создания трудовых судов в России.

#### **4.2. Методические указания по написанию реферата**

Реферат представляет собой письменную работу студента по определенной научной проблеме, одну из форм самостоятельного исследования научной проблемы на основе изучения специальной литературы, судебной практики, личных наблюдений и практического опыта. Написание реферата способствует выработке у студентов навыков самостоятельного научного поиска, грамотного и логического изложения избранной темы исследования, приобщению их к научной деятельности.

Структурно реферат должен включать в себя введение, основную и заключительную части. Во введении обосновывается актуальность проблемы, ставятся цель и задачи исследования; в основной части раскрывается суть проблемы; в заключении обобщаются выводы по теме исследования и даются практические рекомендации. Рекомендуемый объем реферата – не более 10 страниц печатного текста. Требования к оформлению реферата аналогичны тем, что предусмотрены в методических указаниях по написанию и оформлению курсовых и выпускных квалификационных работ (<https://edu.tusur.ru/publications/6755>). Темы рефератов не должны дублироваться в пределах учебной группы.

Критериями оценки реферата являются: новизна, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия вопроса, соблюдение требований к оформлению. Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию реферата (обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к оформлению реферата). Оценка «хорошо» выставляется, если основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты (например, имеют место неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении и пр.). Оценка «удовлетворительно» выставляется за допущенные существенные отступления от требований к реферату (тема исследования освещена частично; имеют место фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы и др.) Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, не раскрывшему тему, обнаружившему существенное непонимание исследуемой проблемы, а также в случае непредоставления реферата.

## 5. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Мастер инструментального цеха АО "Моторостроитель" Кирюшкин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Кирюшкину, что он уволит его по указанному в заявлении основанию лишь при условии, что Кирюшкин найдет себе замену. Кирюшкин с таким решением не согласился, но пока продолжал работать.

Через месяц после подачи заявления был издан приказ по АО об увольнении Кирюшкина по собственному желанию согласно поданному заявлению. Кирюшкину была выдана трудовая книжка и с ним был произведен расчет. Кирюшкин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это, в частности, тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому он хотел остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли издание приказа об увольнении Кирюшкина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работника по этому основанию?

2. Приказами по АО "Чистое небо" от 10 мая Васьков и Емельяненко были уволены с работы в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий трудового договора. Работники обратились в суд, требуя восстановления на работе и оплаты вынужденного прогула.

Ответчик против иска возражал, заявив, что еще в январе Васьков и Емельяненко были предупреждены об изменении графика работы и переходе с апреля месяца из смены (день - ночь) на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, но работать в новых условиях отказались. Он также пояснил, что в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка дня работников АО графики сменности утверждаются его генеральным директором.

В заявлении в суд истцы указывали на то, что с начала года начал действовать график сменности (день - ночь с двумя выходными), с которым они были согласны. Однако администрация продолжала требовать выполнения работы по графику "пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями" и уволила их ввиду отказа от работы по этому графику.

Предложите свое решение по данному трудовому спору.

3. Бычков более 10 лет работал водителем автобуса в пассажирском автотранспортном предприятии. Приказом по предприятию от 13 июня 2009 г. с Бычковым были прекращены трудовые отношения в связи с его отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

Бычков обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Он указал, что уволен с работы за отказ от продолжения работы на новых условиях, выразившихся в переводе водителей автобусов на работу по методу фиксированной выручки. От продолжения работы до дня увольнения не отказывался. По методу фиксированной выручки работал, как и все остальные водители, с 2003 г.

Бычков также заявил, что в связи со сложившимися с руководством предприятия отношениями ему постоянно завывшали плановую выручку, что не давало ему возможности выполнять план. Кроме того, Бычков ссылался и на то, что причиной его увольнения явилось желание руководства предприятия избавиться от него, как от ненужного работника, поскольку он неоднократно обращался в различные органы по поводу допускаемых на предприятии нарушений.

Как бы Вы рассмотрели данное дело?

4. Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

5. Начальник цеха АО "Вымпел" Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени АО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать.

Тем не менее это стало известно руководству АО, и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова?

6. Лаборант физического института Демиденко был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылался и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности ("физика"). Возражая против своего увольнения, Демиденко подал заявление о восстановлении на работе - в суд и в государственную инспекцию труда по г. Москве. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Демиденко указал, что он в этом году оканчивает V курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом.

В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение Вы бы вынесли по данному делу?

7. Рабочий муниципального унитарного предприятия "Теплоэлектроцентр" Савченко 10 февраля был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей - отказ от разгрузки вагонов.

Считая увольнение незаконным, Савченко предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием спецодежды. В своем исковом заявлении он утверждал, что из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений он получил только каску и хлопчатобумажный костюм.

В феврале под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, Савченко не мог приступить к работе.

Ответчик показал, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств.

Разрешите данное дело.

8. 18 декабря приказом директора ООО "Все для дома" заведующему складом Кузнецову был объявлен выговор за небрежное оформление складских документов. 3 февраля следующего года ему в приказе было объявлено замечание за несвоевременный отпуск материалов. 22 февраля того же года на складе была проведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Кузнецова запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей ему был объявлен строгий выговор, а также он был предупрежден о неполном служебном соответствии. Через неделю после объявления Кузнецову строгого выговора он опоздал на работу на 3 часа. Учитывая все наложенные на Кузнецова взыскания, директор ООО своим приказом уволил его за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерно ли увольнение Кузнецова?

В каких случаях работодатель имеет право уволить работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин его трудовых обязанностей?

9. Техник производственного кооператива "Сервис" Рожков был уволен за прогул. Считая свое увольнение незаконным, Рожков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе, об оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В своем

заявлении он указал, что не мог выйти на работу, так как сначала попал в травмпункт, а затем находился в течение 3 суток в качестве подозреваемого в органах следствия. При этом в травмпункт он попал случайно, а после 72 часов задержания был отпущен под подписку о невыезде.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

10. Токарь муниципального унитарного предприятия Новиков был уволен за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения, что было замечено и зафиксировано за 30 минут до окончания его смены. Считая свое увольнение неправильным, Новиков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он, в частности, указал, что в этот рабочий день он выполнил свою норму выработки еще за час до окончания смены и не был отстранен руководством от работы.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

11. Дежурный контролер отдела технического контроля ООО "Бриз" Арцукевич был уволен за нахождение на работе в состоянии наркотического опьянения. Считая свое увольнение неправильным, Арцукевич обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он указал, что в тот день он себя плохо почувствовал и принял лекарство, которое ему дали коллеги по работе. Однако реакция на лекарство оказалась для него совершенно неожиданной - у него кружилась голова, он испытывал общую слабость организма. Начальник же цеха обвинил его в том, что он находился в состоянии наркотического опьянения, с чем Арцукевич категорически не согласен.

Правильно ли повел себя представитель работодателя в данном случае? Как бы Вы оценили данную ситуацию?

12. Бригадир участка переработки сырья АО "Химик" Кравцов был уволен за то, что, по мнению заместителя начальника цеха, он находился на работе в состоянии токсического опьянения. Данный факт заместитель начальника цеха зафиксировал в своей служебной записке. Считая свое увольнение неправильным, Кравцов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что в эту смену на его участке произошел выброс газа, связанный с мелкой аварией, результаты которой Блинов самостоятельно устранил в течение 15 минут, не доложив, однако, об этом руководству, так как побоялся, что это повлияет на его премирование по итогам работы за месяц. Во время ликвидации аварии он был вынужден дышать воздухом, имеющим превышение допустимой концентрации газа.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

13. За злоупотребления в работе кассира АО "Красный ткач" Федоровой против нее было возбуждено уголовное дело. В этой связи общее собрание трудового коллектива АО поставило перед генеральным директором вопрос о ее увольнении. Учитывая мнение коллектива, генеральный директор издал приказ об увольнении Федоровой в связи с утратой доверия к ней.

Через два месяца уголовное дело в отношении Федоровой было прекращено. Федорова обратилась в суд, требуя восстановления ее на прежней работе, оплаты вынужденного прогула, а также возмещения морального вреда.

Следует ли суду удовлетворить требования Федоровой?

14. Старший мастер государственного унитарного предприятия "Кожевенная мануфактура" Иванов приказом по предприятию был уволен по требованию профсоюзного органа. Причиной увольнения послужила заметка в стенной газете о его аморальном поведении в быту.

Возмущенный этим увольнением, Иванов обратился в суд, настаивая на его восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда.

Как Вы могли бы решить это дело?

15. Бригадир каменщиков Небыков работал в строительном тресте по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал директору треста заявление об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Директор не согласился уволить

Небыкова, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако через три месяца после этого издал приказ об увольнении Небыкова в связи с истечением срока трудового договора.

Небыков обратился в суд, ссылаясь на то, что работает по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Небыковым был заключен трудовой договор сроком на два года, а по истечении этого срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца.

Каков порядок расторжения срочного трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение, по Вашему мнению, должен вынести суд?

16. Лайкина была принята на работу в ООО "Красота" в качестве мастера-парикмахера 12 января 2010 г. сроком на четыре месяца. 12 мая был издан приказ о ее увольнении в связи с истечением срока трудового договора. 18 мая Лайкина была принята на прежнюю должность сроком на один год. Через год был также издан приказ о ее увольнении - по тому же основанию.

Правильно ли было произведено увольнение Лайкиной в обоих случаях?

17. 19 октября 2009 г. инженер-экономист Миронова была ознакомлена с приказом председателя производственного кооператива "Бизнес-консультант" о расторжении с ней трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. Миронова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Свои требования она обосновывала тем, что 19 октября 2006 г. с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается приказом о ее приеме на работу, в котором нет оговорки о сроке действия договора. Кроме того, истица пояснила, что, по ее мнению, для кооператива такого профиля работа инженера-экономиста требуется постоянно и поэтому не может быть связана с каким-то конкретным временем ее выполнения (сезоном, событием и т.д.).

Ответчик иск не признал и пояснил, что Миронова при заключении трудового договора была предупреждена о том, что в соответствии с Уставом кооператива его деятельность основана на личном труде его членов (участников). Поскольку член кооператива Мельянцева, имеющая подготовку экономиста, изъявила желание работать в качестве инженера-экономиста, Миронова подлежит увольнению.

В каком порядке заключается срочный трудовой договор на определенный срок? Каким Вам представляется решение суда по данному спору?

18. Сторож садоводческого товарищества Зайцева была уволена по ее инициативе (по собственному желанию). Считая увольнение неправомерным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом она заявила, что просьбу уволить ее по собственному желанию она высказала под влиянием необоснованных претензий со стороны председателя правления, находясь в состоянии сильного волнения. Никакого письменного заявления об увольнении она не подавала.

Ответчик иск не признал и пояснил, что Зайцева изъявила свое желание уволиться с работы без всякого на нее давления и в присутствии ряда свидетелей, подтверждающих подлинность ее волеизъявления. При этом Орлова назвала конкретную дату, когда она хотела бы прекратить трудовые отношения.

Какое, по Вашему мнению, решение должен принять суд?

19. Инженер Шамонова 20 апреля подала заявление об увольнении по собственному желанию. 23 апреля она подала второе заявление, в котором просила считать недействительным первоначально поданное заявление, так как она решила со своей работы не увольняться. В этот же день был издан приказ о ее увольнении согласно заявлению, поданному 20 апреля, с ней был произведен расчет и ей выдали трудовую книжку.

Считая увольнение неправильным, Шамонова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен, по Вашему мнению, вынести суд в данном случае?

20. Инженер Пугачев был уволен в связи с ликвидацией государственного унитарного предприятия. Он обратился в суд с иском к АО "Лада-сервис" с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В подтверждение выдвинутых им требований Пугачев указал, что он состоял в трудовых отношениях с государственным унитарным предприятием "Автовазтехобслуживание" и был уволен в связи с его ликвидацией. Однако на самом деле предприятие было не ликвидировано, а преобразовано в АО "Лада-сервис" с сохранением функций прежнего предприятия. Кроме того, он дал свое согласие работать в данном АО.

Ответчик иск не признал и в качестве аргумента сослался на то обстоятельство, что деятельность ГУП была прекращена в связи с его реорганизацией - преобразованием в иную организационно-правовую форму, что является, по его мнению, достаточным основанием для увольнения любого работника.

Какое решение должен вынести суд?

21. Колесникова работала операционистом в филиале Сбербанка РФ. В связи с ликвидацией данного филиала она была уволена. Колесникова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В своем исковом заявлении она пояснила, что работодатель не предложил ей вакантные должности в других филиалах Сбербанка РФ, соответствующие ее квалификации - ни в данном населенном пункте, ни в соседнем.

Каковы возможные варианты решения данного трудового спора?

22. Директор ликвидированного государственного унитарного предприятия - ГУП "Опытно-металлургический завод" Власов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В обоснование своих требований Власов пояснил, что завод был не ликвидирован, а преобразован в АО "Металлист", т.е., произошла смена собственника ГУП. Поскольку сокращение штата работников не проводилось, то не было и оснований для расторжения трудового договора с ним.

Ответчик, не согласившись с иском, аргументировал свою позицию тем, что ликвидация ГУП подтверждается актом государственной регистрации, точно так же, как и возникновение нового юридического лица - АО, у руководства которого были все основания расторгнуть трудовой договор с Власовым.

Каково Ваше мнение по данному вопросу?

23. Богачев работал инженером-технологом муниципального унитарного предприятия "Валенки". В связи с сокращением штата он был уволен, после чего обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Богачев пояснил, что у МУП имелась в другом цеху вакантная должность инженера-технолога, которую ему не предложили. Он считал, что руководством МУП не была исполнена предусмотренная законодательством обязанность по его трудоустройству, поскольку ему предлагали работу без учета его специальности.

Ответчик иск не признал и в подтверждение своей позиции сослался на то, что Богачеву в порядке трудоустройства предлагались другие должности, от которых он отказался.

Какие возможны варианты решения данного трудового спора?

24. Генералова работала секретарем потребительского кооператива "Луч". В связи с изменением штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена новая должность секретаря-машинистки. Поскольку Генералова не умела печатать на машинке и работать на компьютере, ей предложили в порядке трудоустройства вакантную должность вахтера, от которой та отказалась. После этого она была уволена по сокращению штата.

Генералова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Обосновывая свой иск, она пояснила, что просила руководство кооператива направить ее на курсы, на которых за два месяца (срок предупреждения об увольнении) она могла бы научиться печатать на машинке и работать на компьютере. В этом ей было отказано, а на должность секретаря-машинистки была принята Пчелкина, не имеющая документа об окончании таких курсов.

Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности, связанные с трудоустройством истицы, он выполнил. На должность секретаря-машинистки он

действительно принял Пчелкину, которая уже умеет работать на компьютере, имеет длительный стаж такого рода работы и с обязанностями секретаря-машинистки справляется. Таким образом, кооператив не понес затрат, связанных с обучением Генераловой.

Можно ли согласиться с доводами руководства кооператива? Какие здесь возможны варианты решения проблемы?

25. Огнева, проработавшая в должности инженера завода "Маяк" 12 лет, была уволена в связи с реорганизацией завода по сокращению штатов. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указывая, что она является студенткой вечернего отделения института, имеет на иждивении двух маленьких детей. По работе всегда характеризовалась положительно, повышает квалификацию. Оставленный на работе инженер Рутгер, имеющий высшее образование, работает на "Маяке" только 8 месяцев, его общий стаж работы инженером составляет два года, иждивенцев он не имеет.

Какое решение следует вынести суду?

26. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова - одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты.

Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем. поэтому предложение было сделано Макаровой.

Правомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, был уволен, следует вынести суду?

27. В связи с внедрением новых приборов техник-оператор завода "Алмаз" Твердохлебов был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой им должности, вследствие недостаточной квалификации.

Твердохлебов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом он указал, что имеет среднетехническое специальное образование, проработал на заводе более 10 лет, освоил работу на приборах нескольких поколений. С новыми приборами работать не может, поскольку поставщики не прислали своего представителя для ознакомления с характеристиками этих приборов.

Ответчик иск не признал и пояснил, что работа на новых приборах требует иной квалификации, более высокой, чем у Твердохлебова, которому предлагали должность техника хозяйственного отдела, от которой он отказался.

Как Вы считаете, как можно решить данный трудовой спор?

28. Электрослесарь Ванин получил травму во время работы в АО "Энергия", в результате которой был признан инвалидом III группы. Считая, что Ванин, как инвалид не сможет выполнять свои обязанности на надлежащем качественном уровне, генеральный директор АО предложил ему другую, более легкую работу. В связи с отказом Ванина от перевода он был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья.

Ванин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Обосновывая свои исковые требования, он указал, что со своими обязанностями он справляется надлежащим образом, жалоб на его работу не поступало, а о переводе на другую работу он вопроса не ставил.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что инвалидность Ванина - III группа - является очевидным препятствием для его работы в качестве электрослесаря, а его отказ от перевода позволяет расторгнуть с ним трудовой договор.

Как следует в данном случае поступить суду, рассматривая спор?

29. Уборщица литейного цеха автозавода Нестерова приказом генерального директора была уволена в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния

здоровья. Нестерова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, представив при этом заключение областного клинического института об отсутствии у нее противопоказаний к работе уборщицей в литейном цехе.

Представитель ответчика иск не признал, пояснив, что фактически Нестерова была уволена в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25 апреля 1978 г., запрещающим использование лиц, включенных в специальный список. Однако изменить формулировку причины увольнения ответчик отказался.

Можно ли расторгнуть трудовой договор с Нестеровой, и если можно, то по какому основанию?

30. Соколов, работавший прорабом в управлении специализированных работ, уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Основанием для увольнения явился отказ Соколова сдать экзамен по строительным нормам, охране труда, технике безопасности, а также правилам эксплуатации грузоподъемных кранов. За это Соколову объявили выговор, а затем уволили. Считая увольнение неправильным, Соколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

Как следует разрешить данный спор?

31. Работник бухгалтерии государственного унитарного предприятия "Лидер" Сидорова постоянно нарушала трудовую дисциплину. Так, в феврале она недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей был объявлен выговор. В апреле того же года она нарушила трудовую дисциплину и ей опять был объявлен выговор. В июне того же года Сидорова опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Считая увольнение необоснованным, Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указав, что действительной причиной ее увольнения послужило неприязненное отношение к ней генерального директора ГУП. Кроме того, она считала, что в ее действиях отсутствует система нарушений, и, следовательно, отсутствует причина для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Сидорова является членом профсоюза.

Какой порядок предусмотрен для расторжения трудового договора по данному основанию? Как следует решить данное дело?

32. Сотрудник отдела труда и заработной платы муниципального унитарного предприятия "Восход" Полева была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный 20 июня. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Полева пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать "Скорую помощь" больной матери, а затем ждать машину и отвезти мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день предоставила ему справки "Скорой помощи" и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Полева отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, никого не предупредив. На предприятии в это время проводилась очень важная работа по подготовке к реорганизации и присутствие Полевой в этот день было необходимо. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Какие варианты решения конфликта Вы видите?

33. Научный сотрудник Научно-исследовательского института Веселов был уволен за появление на работе 4 января в состоянии алкогольного опьянения. Веселов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, ссылаясь на то, что накануне, 3 января, он чувствовал себя плохо (он страдает хроническим заболеванием желудка), но в связи с загрузкой на работе не смог обратиться к врачу. В то же время он указал, что 4 января был на работе в течение всего рабочего дня. Более того, даже в 17 часов к нему обращались сотрудники других отделов, с которыми он ведет совместные исследования. Два сотрудника института в качестве свидетелей подтвердили это в суде.

Ответчик не согласился с иском, указывая, что нетрезвое состояние истца доказывается актом от 4 января. Из этого акта следует, что Веселов после обеденного перерыва в 15 часов спал на своем рабочем месте, положив голову на стол, очевидцами чего явились заведующий сектором и представитель профсоюзного комитета, подписавшие указанный акт. На предложение заведующего сектором обратиться в медпункт института и подтвердить, что он не пьян, Веселов ответил отказом. Однако от него пахло спиртным, он был очень возбужден, размахивал руками, лицо у него было красное, он говорил громко и раздраженно. Веселов категорически отказался покинуть рабочее место, а его шумное поведение мешало работе других сотрудников, поэтому заведующий сектором и представитель профкома и составили данный акт, с которым и ознакомили Веселова, но подписать его последний отказался.

Дайте оценку обоснованности позиций истца и ответчика. Оцените перспективы рассмотрения данного дела в суде.

34. Против кассира АО "Прометей" Холодович возбуждено уголовное дело в связи со злоупотреблениями в работе, обнаруженными при неоднократном снятии остатков наличных денег в кассе. Органы прокуратуры потребовали отстранить Холодович от обязанностей кассира и рекомендовали использовать ее на другой работе. Холодович перевели на должность табельщицы, но она от этой должности отказалась и подала заявление о немедленном увольнении по собственному желанию, однако в увольнении ей было отказано до окончания следствия.

Через два месяца уголовное дело в отношении Холодович было прекращено и генеральный директор издал приказ о ее увольнении согласно поданному ею заявлению. Холодович потребовала восстановления его в должности кассира и оплаты за вынужденный прогул.

Подлежат ли удовлетворению эти требования?

35. Овчинникова работала старшим кладовщиком склада ресторана. При инвентаризации склада были установлены излишки продуктов на 2750 руб. и факт передачи на кухню 50 кг картофеля вместо выписанного риса с целью уменьшения излишков по складу. В связи с этими фактами директор ресторана счел, что Овчинниковой не могут быть доверены какие-либо ценности и предупредил ее о предстоящем увольнении в связи с утратой доверия.

Овчинникова в свое оправдание представила объяснительную записку, из которой следовало, что излишки продуктов на складе были созданы искусственно из-за инвентаризации. Передача же картофеля вместо риса произошла по вине рабочих, перепутавших на складе мешки.

Какое решение, по Вашему мнению, может принять директор ресторана, ознакомившись с объяснением работницы?

36. Водитель грузового автомобиля торговой фирмы "Топаз" Чуваев был лишен права на управление автомобилем за грубое нарушение правил дорожного движения и с ним был прекращен трудовой договор. Чуваев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем заявлении он указал, что у работодателя была возможность перевести его на другую работу в качестве автослесаря.

Какое решение должен вынести суд?

## 5. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

1. Установление порядка и условия материальной ответственности сторон трудового договора, видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения относится: а) к исключительному ведению федеральных органов государственной власти; б) совместному ведению федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов; в) к ведению органов государственной власти субъектов; г) к ведению органов местного самоуправления.

2. Может ли работодатель взыскать с виновного работника сумму причиненного ущерба:

- а) может во всех случаях; б) может взыскать только по решению суда; в) может по решению КТС; г) если сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка
3. В случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:
- а) коллективный договор прекращается; б) коллективный договор сохраняет свое действие; в) коллективный договор сохраняет свою силу в течение 3 месяцев; г) коллективный договор действует в течение 3 лет.
4. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение:
- а) десяти календарных дней б) пяти календарных дней; в) семи календарных дней; г) тридцати календарных дней.
5. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор:
- а) после его подписания сторонами; б) в любое время; в) только, если стороны оформили такое условие в виде отдельного соглашения до начала работы; г) путем заключения дополнительного соглашения.
6. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право:
- а) уволить работника за прогул; б) применить к работнику иное дисциплинарное взыскание; в) аннулировать трудовой договор.
7. Если о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник не предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, такой договор:
- а) продлевается на тот же срок; б) продлевается на 5 лет; в) считается заключенным на неопределенный срок; г) прекращается с истечением указанного в нем срока.
8. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев и отказывается от перевода на другую работу, то:
- а) трудовой договор с таким работником прекращается; б) работник отстраняется от работы на время действия медицинских ограничений; в) переводится на другую нижеоплачиваемую работу.
9. Кто из работников имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:
- а) работники, получившие производственную травму у работодателя; б) работники, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком; в) работники с наибольшей производительностью труда и квалификацией; г). все перечисленные работники.
10. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками:
- а) регулируется Постановлением Правительства РФ; б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц и оплачивается как за полное рабочее время; в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок; г) оплачивается пропорционально отработанному времени.
11. Максимальная продолжительность сверхурочных работ не может превышать:
- а) 40 часов в неделю; б) 4 часов в неделю; в) 120 часов в год; г) 160 часов в год.
12. За работу на условиях ненормированного рабочего дня работнику предоставляется:
- а) дополнительная оплата; б) дополнительный выходной день; в) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней; г) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.
13. Если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему был предоставлен другой день отдыха, то в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается: а) в двойном размере, с оплатой дня отдыха; б) в полуторном размере, с оплатой дня отдыха; в) в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

14. О предстоящем отпуске работник должен быть уведомлен под роспись не позднее чем за:  
а) 3 дня; б) 10 дней; в) 14 дней; г) 30 дней
15. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет:  
а) 20 % б) 30% в) 40% г) 50%
16. При работе в ночное время, в нерабочий праздничный день работник имеет право на:  
а) только на повышенную оплату за работу в нерабочий праздничный день; б) только выплату компенсации за работу в ночное время; в) устанавливается повышенная оплата как за работу в ночное время, так и за работу в нерабочий праздничный день.
17. Доля заработной платы, выплачиваемая работнику в неденежной форме, не может превышать:  
а) 10% от заработной платы; б) 20% от заработной платы; в) 25% от заработной платы; г) 30% от заработной платы.
18. Минимальный размер оплаты труда, установленный с 1 мая 2018 г. составляет:  
а) 4330 руб.; б) 5965 руб.; в) 6204 руб.; г) равняется размеру прожиточного минимума.
19. Срок исковой давности по спорам, связанным с незаконным увольнением составляет:  
а) 1 месяц; б) 3 месяца; в) 1 год; г) 3 года
20. За совершение дисциплинарного проступка могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:  
а) предупреждение, выговор, увольнение; б) замечание, строгий выговор, увольнение; в) предупреждение о неполном служебном соответствии, выговор, увольнение; г) замечание, выговор, увольнение.
21. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:  
а) КТС, суд; б) КТС, примирительная комиссия, суд; в) КТС, посредник, суд; г) КТС, медиатор, суд.
22. При привлечении работника к материальной ответственности с него могут быть взысканы:  
а) реальный ущерб и упущенная выгода; б) только реальный ущерб; в) только упущенная выгода; г) размер ущерба рассчитывается из среднего заработка работника.
23. Под индивидуальным трудовым спором понимается:  
а) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства; б) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; в) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда). г) верных ответов нет.
24. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:  
а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;  
б) в 6-месячный срок; в) в течение 1 года; г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
25. Органами по рассмотрению коллективного трудового спора являются:  
а) примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж; б) примирительная комиссия, посредник; в) примирительная комиссия, трудовой арбитраж.
26. Выберите правильное определение соглашения:  
а) соглашение – это трудовой договор; б) соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работниками и работодателем; в) соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями

работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;

г) соглашение – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

27. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

а) незаконное увольнение; б) возмещение материального вреда, причиненного работнику; в) обжалование дисциплинарных взысканий; г) коллективные трудовые споры.

28. Допускается ли разделение основного оплачиваемого отпуска на части:

а) по инициативе работодателя; б) по соглашению сторон; в) если одна из частей не менее 10 дней; г) если одна из частей не менее 14 дней.

29. Время простоя по вине работодателя подлежит оплате в следующих размерах:

а) 1/3 от среднего заработка работника; б) 1/4 от среднего заработка работника; в) 1/2 от среднего заработка работника; г) 2/3 от среднего заработка работника.

30. К прекращению трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, относятся:

а) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников; б) призыв или поступление на военную службу; в) соглашение сторон; г) истечение срока трудового договора.

## 7. ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Предмет и метод трудового права.

2. Роль, задачи и функции трудового права. Понятие и классификация функций трудового права.

3. Система трудового права.

4. Источники трудового права.

5. Понятие, виды и роль локальных нормативных актов в регулировании труда в организации.

6. Принципы трудового права: понятие, классификация.

7. Сроки в трудовом праве: понятие, виды, способы исчисления.

8. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

9. Соотношение трудового права со смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).

10. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.

11. Работник как субъект трудового права.

12. Работодатель как субъект трудового права.

13. Коллектив работников организации как субъект трудового права.

14. Профессиональные союзы как субъект трудового права. Понятие, основные права.

15. Трудовое отношение: понятие, признаки, основания возникновения.

16. Социальное партнерство: понятие, формы, принципы.

17. Порядок проведения коллективных переговоров.

18. Коллективный договор: понятие, порядок заключения. Правила внутреннего трудового распорядка в организации.

19. Содержание и структура коллективного договора, срок его действия.

20. Соглашения. Понятие, содержание, порядок заключения.

21. Трудовой договор. Понятие, содержание.

22. Срочный трудовой договор: виды, основания для заключения, порядок продления и расторжения.

23. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

24. Гарантии при заключении трудового договора. Совмещение профессий и совместительство.

25. Порядок заключения трудового договора и его форма. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом.

26. Испытание при приеме на работу. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими.
27. Трудовая книжка. Правила оформления и хранения.
28. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
29. Временный перевод.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
31. Расторжение трудового договора по пп. 1-2 ст.81 ТК РФ.
32. Расторжение трудового договора по пп. 3-5 ст.81 ТК РФ.
33. Расторжение трудового договора по пп. 6-9 ст.81 ТК РФ.
34. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
35. Понятие и состав персональных данных работника.
36. Обработка персональных данных работника в организации.
37. Ответственность за нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных работника.
38. Правовое регулирование рабочего времени. Понятие и виды рабочего времени.
39. Сверхурочные работы. Работы, выполняемые в ночное время.
40. Режим рабочего времени.
41. Ненормированный рабочий день. Сменная работа.
42. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Разделение рабочего дня на части. Учет рабочего времени. Понятие ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.

## **8. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ**

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Роль, задачи и функции трудового права. Понятие и классификация функций трудового права.
4. Система трудового права.
5. Источники трудового права.
6. Понятие, виды и роль локальных нормативных актов в регулировании труда в организации.
7. Принципы трудового права: понятие, классификация.
8. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.
9. Соотношение трудового права с другими отраслями права.
10. Работник как субъект трудового права.
11. Работодатель как субъект трудового права.
12. Профессиональные союзы как субъект трудового права. Понятие, основные права.
13. Объединения работодателей как субъект трудового права.
14. Трудовое отношение: понятие, признаки, основания возникновения.
15. Социальное партнерство: понятие, формы, принципы.
16. Порядок проведения коллективных переговоров.
17. Коллективный договор: понятие, порядок заключения. Правила внутреннего трудового распорядка в организации.
18. Содержание и структура коллективного договора, порядок его изменения и прекращения. Срок действия коллективного договора.
19. Соглашения. Понятие, содержание, порядок заключения и изменения.
20. Трудовой договор: понятие, виды и содержание.
21. Срочный трудовой договор: виды, основания для заключения, порядок продления и расторжения.
22. Гарантии при заключении трудового договора. Совмещение профессий и совместительство.
23. Порядок заключения трудового договора и его форма. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

24. Испытание при приеме на работу.
25. Трудовая книжка. Правила оформления и хранения.
26. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
27. Временный перевод.
28. Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
29. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
30. Отстранение работника от работы.
31. Соотношение расторжения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
32. Расторжение трудового договора по пп. 1-2 ст.81 ТК РФ.
33. Расторжение трудового договора по пп. 3-5 ст.81 ТК РФ.
34. Расторжение трудового договора по пп. 6-13 ст.81 ТК РФ.
35. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
36. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ правил заключения трудового договора.
37. Понятие и состав персональных данных работника.
38. Обработка персональных данных работника в организации. Ответственность за нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных работника.
39. Понятие и виды рабочего времени.
40. Сверхурочные работы. Работы, выполняемые в ночное время.
41. Режим рабочего времени.
42. Ненормированный рабочий день. Сменная работа.
43. Учет рабочего времени. Понятие ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.
44. Правовое регулирование времени отдыха.
45. Выходные и нерабочие праздничные дни.
46. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
47. Заработная плата. Понятие, методы правового регулирования, порядок выплаты.
48. Системы заработной платы (повременная, сдельная, премиальная).
49. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
50. Формы заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.
51. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.
52. Ученический договор (понятие, содержание, сроки).
53. Материальная ответственность. Понятие и виды.
54. Материальная ответственность работодателя перед работником.
55. Материальная ответственность работника.
56. Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения.
57. Поощрение за успехи в труде: понятие, основания, порядок их применения.
58. Дисциплинарный проступок. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
59. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
60. Государственный контроль и надзор за охраной труда.
61. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
62. Обеспечение прав работников на охрану труда.
63. Понятие и виды трудовых споров.
64. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
65. КТС (образование, компетенция, порядок рассмотрения трудовых споров, сроки для обращения).
66. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
67. Забастовка.

68. Особенность регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
69. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц.
70. Особенности регулирования труда сезонных работников.
71. Особенности регулирования труда педагогических работников.
72. Особенности регулирования труда работников транспорта.
73. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
74. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
75. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
76. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
77. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
78. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
79. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
80. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
81. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации.
82. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей.
83. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
84. Особенности регулирования труда надомников.
85. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
86. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

## 9. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА КО ВСЕМ ТЕМАМ КУРСА

### основная литература

1. Трудовое право : Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 382 с.: В другом месте, <https://biblio-online.ru/viewer/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo#page/2>
2. Трудовое право России. Практикум : Учеб. пособие для академического бакалавриата / Под ред. В.А. Сафонова. - М. : Юрайт, 2017. - 237 с.: В другом месте, <https://biblio-online.ru/viewer/6AC21C01-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911/trudovoe-pravo-rossii-praktikum#page/2>
3. Трудовое право России. В 2 т. Том 1. Общая часть : Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 231 с. : В другом месте, <https://biblio-online.ru/viewer/208C120F-D568-4361-8DDD-1EA0075577E4/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast#page/2>
4. Трудовое право России. В 2 т. Том 2. Особенная часть : Учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 8-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 467 с.: В другом месте, <https://biblio-online.ru/viewer/571187C1-5D8D-4403-B6BC-A0DFEF72A141/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast#page/2>

### дополнительная литература

1. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014.: В другом месте, [http://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/vygovskaia\\_ig\\_kolobova\\_sv\\_korolkova\\_os\\_trudovoe\\_pravo\\_rossii/](http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/)
2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. — М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011.: В другом месте, [http://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/dmitrieva\\_ik\\_kurennoi\\_am\\_trudovoe\\_pravo\\_rossii/](http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe_pravo_rossii/)
3. Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя: Научно-практическое пособие. — М.: "Юстицинформ", 2011.: В другом месте, [http://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/kharitonov\\_mm\\_mnozhestvennost\\_lic\\_na\\_storone\\_rabotodatelja/](http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/kharitonov_mm_mnozhestvennost_lic_na_storone_rabotodatelja/)
4. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие. — М.: "Юстицинформ", 2010.: В другом месте, [http://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/kurennoi\\_am\\_pravovoe\\_regulirovanie\\_kollektivnyh\\_trudovyh\\_sporov/](http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/kurennoi_am_pravovoe_regulirovanie_kollektivnyh_trudovyh_sporov/)
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009.: В другом месте, [http://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/lushnikov\\_am\\_lushnikova\\_mv\\_kurs\\_trudovogo\\_prava\\_tom1/](http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/lushnikov_am_lushnikova_mv_kurs_trudovogo_prava_tom1/)
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — М.: Статут, 2009.: В другом месте, [http://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/lushnikov\\_am\\_lushnikova\\_mv\\_kurs\\_trudovogo\\_prava\\_tom2/](http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/lushnikov_am_lushnikova_mv_kurs_trudovogo_prava_tom2/)
7. Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; ред. А. Я. Рыженков. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2011. – 544 с.: Библиотека ТУСУР,

### учебно-методические пособия

Юриспруденция: Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы / Дедкова Т. А., Мельникова В. Г., Хаминов Д. В., Чаднова И. В. - 2017. 28 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6756> (дата доступа 13.04.2018) [Электронный ресурс]. - <https://edu.tusur.ru/publications/6756>

Юриспруденция: Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям / Дедкова Т. А., Мельникова В. Г., Хаминов Д. В., Чаднова И. В. - 2017. 13 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6753> (дата доступа 13.04.2018) [Электронный ресурс]. - <https://edu.tusur.ru/publications/6753>

### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

[http:// www. elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)

[http:// www. lawlibrary.ru](http://www.lawlibrary.ru)

[http:// www. law.edu.ru](http://www.law.edu.ru)

Справочно-правовая система «Гарант», <http://www.garant.ru/>

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс», <http://www.consultant.ru>

Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации (<http://www.duma.gov.ru/>);

Официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (<http://www.council.gov.ru/>);

Официальный сайт Правительства Российской Федерации (<http://www.government.ru/>);  
Официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации (<http://www.ksrf.ru/>)  
<https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>