

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ (МИИТ)

Ю Р И Д И Ч Е С К И Й И Н С Т И Т У Т

И. В. ТИМОНИНА

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методический комплекс

МОСКВА—2010

УДК 349.2
ББК 67.099(2)7
Т—41

Тимонина, И. В. Трудовое право : учебно-методич. комплекс / И. В. Тимонина. — М. : Юридический институт МИИТа, 2010. —80 с.

Программа учебно-методического комплекса дисциплины «Трудовое право» национально-регионального (вузовского) компонента цикла ОПД составлена в соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности 030501 «Юриспруденция». Учебно-методический комплекс предназначен для студентов Юридического института МИИТа, обучающихся по очной, очно-заочной, заочной формам обучения.

Одобен на заседании кафедры «Природоресурсное право и предпринимательское право» 1 сентября 2010 г. Протокол № 1.

Данная работа выполнена с использованием Справочной правовой системы КонсультантПлюс.

© Юридический институт МИИТа, 2010

Редакция Юридического института МИИТа

Изд. заказ 124	Бумага офсетная	Тираж 170 экз.
Подписано в печать 10.02.2011	Печать трафаретная	Цена договорная
Усл. печ. л. 5,0	Уч.-изд. л. 3,2	Формат 60x84/16

127994, Москва, А — 55, ул. Образцова, 15.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Существенные изменения, произошедшие в российском законодательстве, ставят перед отраслью Трудового права новые цели и задачи. Глобализация экономических отношений, изменения в социальной структуре общества и на национальном рынке труда обусловили необходимость изменения норм трудового законодательства.

Трудовое право влияет на все уровни экономики, что значительно расширяет социальную значимость трудового права в области охраны труда, защиты трудовых прав и интересов граждан и повышает роль профсоюзных организаций.

В трудовом праве отводится большая роль вопросам профессионального обучения работников, их праву на самозащиту своих интересов. Расширены права работодателей – физических лиц.

Нормы Трудового кодекса РФ претерпели серьезные изменения. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации», начавший действовать с 6 октября 2006 г., внес в статьи Трудового кодекса РФ более 350 поправок. В связи с этим в ТК РФ появились новые статьи, а некоторые статьи утратили силу. В настоящее время статьи Трудового кодекса РФ также постоянно претерпевают существенные изменения.

Ввиду внесенных поправок – формулировки статей стали более конкретными и понятными, более точными юридически. Отдельные статьи утратили двоякое толкование (например, ст. 80, касающаяся течения срока предупреждения работником работодателя о расторжении трудового договора по собственной инициативе).

В Трудовом кодексе успешно работает новая глава: «Социальное партнерство в сфере труда». Внесенные в кодекс поправки расширили возможности и механизмы, касающиеся договорных отношений, расширения участия работников и их представителей (профсоюзов) в управлении организацией.

Трудовой кодекс РФ определяет направления развития правового регулирования труда в Российской Федерации, создает необходимые предпосылки для дальнейшего развития законодательства в

целях предоставления трудящимся социальных гарантий, защиты работников от производственных рисков, повышения социальной ответственности работодателей – физических лиц.

Главной задачей Российского государства и трудового права на современном этапе остается создание правовых условий для достижения согласования интересов государства и сторон трудовых отношений; правовое регулирование трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цели дисциплины. Преподавание учебной дисциплины «Трудовое право» в Юридическом институте Московского государственного университета путей сообщения (МИИТ) имеет следующие цели:

- получение студентами необходимого объема знаний по трудовому праву как самостоятельной отрасли российского права;
 - освоение положений действующих норм трудового права России во взаимосвязи с нормами других отраслей российского права, общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации;
 - формирование умений и навыков осознанного и целенаправленного применения норм трудового права;
 - приобретение практических навыков анализа проблемных аспектов трудового права, умение ориентироваться в практике применения норм трудового законодательства.
- осознание сущности и значимости трудового права, закрепление теоретических знаний по трудовому праву, формирование глубокого уважения к закону.

Задачи дисциплины заключаются:

- в формировании и развитии у студентов высокой правовой культуры;
- выработке умения ориентироваться в источниках трудового права, анализировать и обобщать изученный нормативный, учебный и научный материал;
- обучении правильному применению норм трудового права.
- развитию умения юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства, проводить анализ, приобретении навыков участия в дискуссии по решению правовых проблем, активизации творческого мышления.
- обеспечении знаниями нормативных правовых актов, регулирующих деятельность предприятий, учреждений и организаций, законодательства труде, основ рыночной экономики, предпринимательства и ведения бизнеса.

Место учебной дисциплины в профессиональной подготовке выпускника Юридического института. Трудовое право как учебная дисциплина изучается на основе знаний, полученных по таким дисциплинам, как «Теория государства и права», «Конституционное (государственное) право России», во взаимосвязи с знаниями, полученными по смежным отраслям права: правом социального обеспечения, гражданским, административным правом.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины. В результате изучения дисциплины «Трудовое право» студенты должны:

1) знать:

- предмет, метод и систему трудового права, его основные принципы и источники;
- правовой статус субъектов трудового права как участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- особенности и элементы трудовых правоотношений, основания их возникновения, изменения и прекращения;
- правовые основы социального партнерства в сфере труда и порядок заключения коллективных договоров и соглашений;
- права и роль профсоюзов в сфере труда;
- правовое регулирование занятости и трудоустройства;
- виды, порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;
- правовую регламентацию рабочего времени и времени отдыха, оплаты и нормирования труда, гарантий и компенсаций работникам;
- правовые основы дисциплины труда;
- требования охраны труда и гарантии права работников на труд в условиях, отвечающим этим требованиям;
- основания и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников;
- способы защиты трудовых прав и свобод;
- порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2) уметь:

- анализировать и толковать источники трудового права, правильно применять его нормы в будущей профессиональной деятельности;

- осуществлять пропаганду трудового права как эффективного юридического средства регулирования общественных отношений в сфере труда;

- давать квалифицированные консультации по вопросам применения трудового права.

3) приобрести навыки:

- исследования содержания, структуры трудовых правоотношений;

- в области социально-партнерских отношений;

- в области составления трудового договора;

- ведения переговоров с работодателем при заключении коллективных договоров и соглашений;

- по разрешению трудовых споров.

4) владеть:

- теоретическими основами и юридической терминологией в области трудового законодательства;

- навыками профессиональной аргументации при разрешении практических ситуаций.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

Понятие трудового права и его место в системе права.

Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права. Метод и система трудового права.

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

Тема 2. Источники трудового права.

Понятие и классификация источников трудового права.

Система источников трудового права. Конституция РФ как основной источник трудового права. Международные договоры РФ и общепризнанные принципы и нормы международного права как источники трудового права России. Трудовой кодекс РФ, федеральные конституционные законы и иные федеральные законы как источники трудового права. Подзаконные нормативные правовые акты как источники трудового права. Акты органов государственной власти субъектов РФ как источники трудового права. Нормативные правовые акты СССР как источник трудового права России. Локальные нормативные акты как источник трудового права.

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве. Исчисление сроков.

Тема 3. Основные принципы правового регулирования труда

Понятие и классификация правовых принципов.

Понятие и классификация принципов трудового права.

Содержание принципов трудового права. Принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости. Принципы, определяющие условия труда работников. Принципы, определяющие применение

труда наемных работников. Принципы, определяющие охрану прав работников и работодателей.

Принципы институтов трудового права.

Тема 4. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права.

Работник как субъект трудового права.

Работодатель как субъект трудового права.

Трудовой коллектив как субъект трудового права.

Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права и роль профсоюзов в сфере труда.

Объединения работодателей как субъекты трудового права.

Тема 5. Правоотношения в сфере трудового права

Общая характеристика системы правоотношений в сфере трудового права.

Понятие и особенности трудового правоотношения.

Элементы трудового правоотношения: объект, субъекты, содержание.

Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями.

Тема 6. Социальное партнерство. Коллективные договоры и социально-партнерские соглашения

Понятие и значение социального партнерства в сфере труда. Основные принципы, система и формы социального партнерства.

Стороны социального партнерства. Представительство интересов работников и работодателей. Органы социального партнерства.

Коллективные переговоры и урегулирование разногласий в ходе их проведения.

Понятие коллективного договора и его роль в регулировании социально-трудовых отношений. Содержание и структура коллективного договора. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.

Понятие и виды соглашений. Содержание и структура соглашений. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения.

Регистрация коллективного договора, соглашения.

Контроль за выполнением коллективного договора и соглашения.

Ответственность сторон социального партнерства.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения в Российской Федерации

Общая характеристика законодательства о занятости населения. Основные направления государственной политики в области занятости населения.

Понятие и формы занятости в Российской Федерации.

Права граждан в сфере содействия занятости.

Правовая организация трудоустройства в Российской Федерации. Понятие и признаки трудоустройства. Порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости. Правовой статус безработного. Особенности трудоустройства отдельных категорий лиц. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.

Тема 8. Трудовой договор. Защита персональных данных работника

Понятие и содержание трудового договора (контракта). Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Вступление трудового договора в силу.

Виды трудовых договоров.

Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу. Оформление приема на работу.

Изменение трудового договора. Перевод на другую работу. Изменение трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Понятие перемещения работника и его отличия от перевода на другую работу. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

Отстранение от работы.

Прекращение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также вследствие нарушения установленных федеральными законами правил заключения трудового договора.

Порядок оформления прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Понятие, обработка, хранение, использование и передача персональных данных работника.

Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день.

Режим и учет рабочего времени, порядок их установления.

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный (междусменный) отдых. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Нерабочие праздничные дни.

Понятие и виды отпусков. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска (минимальный и удлиненные). Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника.

Основания и порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы.

Тема 10. Правовое регулирование заработной платы и нормирование труда. Гарантии и компенсации

Понятия заработной платы и системы оплаты труда. Методы правового регулирования заработной платы. Установление системы оплаты труда и заработной платы.

Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Минимальный размер оплаты труда. Формы оплаты труда.

Системы оплаты труда. Тарифные системы оплаты труда. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику.

Нормирование труда. Нормы труда. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда. Нормальные условия работы для выполнения норм выработки.

Понятия и виды гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Тема 11. Дисциплина труда

Понятие, содержание и методы обеспечения дисциплины труда.

Трудовой распорядок. Правила внутреннего трудового распорядка, их содержание и порядок утверждения. Основные права и обязанности работников и работодателей по обеспечению трудовой дисциплины. Уставы и положения о дисциплине.

Поощрения за труд: понятие, основания, виды и порядок применения.

Понятия дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка. Общая и специальная дисциплинарная ответственность. Понятие, виды, порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий.

Тема 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор.

Тема 13. Правовое регулирование охраны труда

Понятие и правовое регулирование охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Государственные нормативные требования по охране труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Основные права и обязанности работника в области охраны труда. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, и его гарантии. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников.

Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда. Службы и комитеты (комиссии) по охране труда.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие, основания и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Материальная ответственность работодателя перед работником: виды и особенности.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, ее отличия от гражданско-правовой ответственности. Понятие прямого действительного ущерба. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Полная и ограниченная материальная ответственность работника. Случаи полной материальной ответственности работника. Кол-

лективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба работодателю.

Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Критерии дифференциации правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Особенности регулирования труда: женщин и лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до 18 лет; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации; лиц, работающих по совместительству; работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; работников, занятых на сезонных работах; лиц, работающих вахтовым методом; работников, работающих у работодателей – физических лиц; надомников; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; работников транспорта; педагогических работников; работников религиозных организаций.

Тема 16. Защита трудовых прав работников

Способы защиты трудовых прав и свобод. Самозащита работниками трудовых прав.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля. Принципы деятельности, основные задачи и полномочия федеральной инспекции труда. Права и обязанности государственных инспекторов труда.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Профсоюзный контроль. Права профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Тема 17. Трудовые споры

Понятие и виды трудовых споров и трудовых конфликтов. Причины и условия возникновения трудовых споров. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.

Понятие и порядок рассмотрения индивидуального трудового спора. Рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

Понятие и порядок урегулирования коллективного трудового спора. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей. Примирительные процедуры. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров.

Право на забастовку и его реализация. Незаконные забастовки.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Тема 18. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Понятие и источники международно-правового регулирования труда.

Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи.

Конвенции и рекомендации МОТ о труде, их классификация и общая характеристика. Влияние норм МОТ на национальное законодательство.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Студентам рекомендуется внимательно ознакомиться с рекомендациями по изучению курса как в целом, так и отдельных тем.

Изучение следует начать с теоретических вопросов, связанных с понятием трудового права, его ролью и функциями в системе отраслей права Российской Федерации; понятием предмета, метода, системы трудового права и его источников; понятием принципов. Изучая институты данной отрасли права, студентам следует обратить внимание на изучение его общих понятий, ответственности участников правоотношений и порядка защиты их прав и интересов.

Студентам следует воспользоваться указанной литературой: нормативными материалами, лекционным материалом, учебниками и учебными пособиями.

Вначале следует внимательно исследовать нормативный материал по изучаемой теме, проработать ряд законов, регулирующих трудовые правоотношения. Для уяснения смысла положений нормативных актов следует не только буквально толковать содержание соответствующей нормы, а рассматривать их в системе с другими нормами трудового права.

Одним из наиболее эффективных источников самостоятельной подготовки являются комментарии к действующему законодательству. Именно там даются разъяснения по поводу правовых норм и их практического применения.

Необходимо внимательно изучать лекционный материал, так как в нем изложены теоретические вопросы с обоснованием позиции различных правовых школ и самого лектора, приведены последние изменения в законодательстве по рассматриваемым вопросам, которые еще не отражены в учебной литературе.

В указанных учебниках и учебных пособиях рассматриваются вопросы, не освещенные в лекциях, что позволяет углубить свои знания по рассматриваемым темам.

Изучение вопроса обычно начинается с исследования определения правового понятия конкретного правового института.. Чтобы быстрее запомнить основные определения правовых понятий трудо-

вого права, студенту необходимо выучить родовое понятие и его отличительные признаки.

Для более глубокого изучения дисциплины недостаточно изучения одних лекций и учебных пособий. Целесообразно при самостоятельной подготовке использовать монографическую литературу, статьи, посвященные отдельным правовым институтам. При этом искать литературу по теме студент может сам в методических пособиях, библиографических (тематических) списках библиотек или обратившись к преподавателю.

Нередко вопросы, рассматриваемые на практическом (семинарском) занятии, носят дискуссионный характер, поэтому для исследования различных точек зрения по таким вопросам рекомендуется изучить несколько источников, поскольку высказанные в них точки зрения могут в той или иной мере отличаться друг от друга.

Приступая к решению задач, необходимо изучить теоретические вопросы темы. Целью решения практических ситуаций является закрепление теоретических знаний и выработка навыков их практического применения.

Студент должен внимательно прочитать условие задачи, обращая внимание на все детали. Обязательным является использование нормативных актов, в том числе Трудового кодекса РФ, иначе решение будет неполным.

Ответ на задачу должен быть четким и исчерпывающим. Студент должен в решении ссылаться на конкретную норму, раскрывая ее содержание и действие применительно к конкретной ситуации, приведенной в задаче.

При решении задач необходимо обращать внимание на вопросы, связанные с применением норм как материального, так и процессуального права.

При решении задачи в письменной форме необходимо ответить на все поставленные в задаче вопросы с обязательной ссылкой на трудовое законодательство.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К НИМ

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

1. Цели и задачи трудового законодательства
2. Предмет трудового права (понятие; правоотношения, входящие в предмет)
3. Понятие, особенности метода трудового права.
4. Система трудового права (понятие, структура).

Изучая понятие трудового права, студенты должны уяснить, что трудовое право – одна из важнейших отраслей права, играющая основную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями независимо от их организационно-правовых форм.

Трудовые отношения являются главным в предмете трудового права (отсюда и название отрасли «трудовое право»). Кроме трудовых отношений, трудовое право регулирует иные отношения, тесно связанные с трудовыми. Выделяют несколько групп таких производных общественных отношений (отношения по обеспечению занятости и трудоустройству; отношения по социальному партнерству; отношения по надзору и контролю за трудовым законодательством и охраной труда; отношения по материальной ответственности участников трудового отношения; отношения по разрешению трудовых споров и др.).

Метод правового регулирования труда реализуется через нормы трудового законодательства. Он отвечает на вопрос, какими способами, осуществляется правовое регулирование труда. Необходимо выделить особенности метода, выявить соотношение централизованного и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Рассматривая вопрос о системе трудового права, студенты должны опираться на вопросы общей теории права, уяснить, что система отрасли трудового права делится на три части, общую, особенную и специальную. В общую часть входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения трудового права, нормы, оп-

ределяющие основные принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, недействительность условий договоров. Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам как совокупности однородных групп правовых норм.

В практической деятельности существенное значение имеет разграничение трудового права и смежных отраслей права.

Уяснив функции трудового права, студенты должны раскрыть их, при этом особое внимание уделить на регулятивную и защитную функции трудового права.

Тема 2. Источники трудового права

1. Понятие, характеристика источников трудового права.
2. Классификация источников трудового права.
3. Действие источников трудового права.

По Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ (ст. 72 Конституции РФ). По предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ. Студенты должны уяснить, что согласно статье 5 ТК РФ, в случае противоречий между федеральными законами и ТК РФ, действует Трудовой кодекс РФ, т.е. ему отдан приоритет.

Студентам рекомендуется изучить ст. 6 ТК РФ о разграничении полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. В централизованном порядке должен устанавливаться лишь минимум прав и социальных гарантий для работников, который может быть расширен в результате принятия социально-партнерских соглашений, а также в итоге коллективных и индивидуальных трудовых договоров. С учетом этого многие обязательные нормы заменяются рекомендательными, позволяющими сторонам договариваться о взаимоприемлемых решениях при условиях, что ими не ухудшается положение работников.

Если ранее КЗоТ РФ регулировал трудовые отношения лишь наемных работников, т. е. рабочих и служащих, то теперь ТК РФ регулирует трудовые отношения всех работающих по трудовому договору, включая тех, кто состоит в отношениях, связанных с членством и собственностью (работающие члены акционерных обществ, товариществ; члены производственных кооперативов). Эти изменения обусловлены переходом Российской Федерации к рыночной экономике, основанной на различных формах собственности.

Изучая структуру Трудового кодекса РФ, следует провести сравнительный анализ с КЗоТ РФ.

Студенты должны уметь дать характеристику важнейших источников трудового права. Особое внимание следует уделить постановлениям Пленума Верховного Суда РФ, постановлениям Конституционного Суда РФ по трудовым правоотношениям, уяснить их значение в правоприменительной практике.

При изучении нормативных актов по труду помощь могут оказать сборники, например, «Сборник законов о труде», комментарии официальных органов к Трудовому кодексу РФ (М., 2005), научные комментарии трудового законодательства. Изучение научной литературы поможет студентам в самостоятельной работе над законодательством о труде.

Тема 3. Основные принципы правового регулирования труда

1. Понятие и классификация принципов трудового права.
2. Общеправовые принципы (понятие, характеристика).
3. Межотраслевые принципы.
4. Понятие и содержание принципов трудового права (отраслевые принципы).

Под принципами трудового права следует понимать закрепленные в действующем законодательстве руководящие начала, выражающие сущность трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда. Выделяя основные группы принципов трудового права, необходимо определить их значение.

При изучении данной темы необходимо изучить ст. 2 ТК РФ, в которой закреплены формулировки и система основных принципов правового регулирования труда. Основные принципы трудового права конкретизируют также ратифицированные Россией международные нормы по регулированию труда, применяемые в нашей стране.

Студенты должны дать характеристику важнейших законодательных актов, действующих в сфере трудового права, указать, когда они были приняты, раскрыть их содержание. При этом нужно иметь в виду, что на территории Российской Федерации до принятия соответствующих законодательных актов применяются нормы бывшего Союза ССР в части, не противоречащей Конституции и законодательству РФ, а также международным соглашениям (договорам) с участием Российской Федерации.

Тема 4. Субъекты трудового права

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Работник как субъект трудового права.
3. Работодатель как субъект трудового права.
4. Трудовой коллектив как субъект трудового права.
5. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
6. Объединения работодателей как субъекты трудового права.

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Субъекты трудового права – это участники трудовых и тесно связанных с ними отношений. При изучении данной темы студенты должны уяснить, что субъектами трудового права могут быть: граждане (работники, работодатели), организации (работодатели), трудовые коллективы, профсоюзные органы, органы по рассмотрению трудовых споров, органы государственной службы занятости, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и др. Необходимо различать субъекты трудового права и субъекты трудового правоотношения. Студенты должны не только провести классификацию субъектов трудового права, но и определить их правовой статус, т.е. основное правовое положение.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права отличается от правового статуса работника. Эти отличия студенты должны знать.

Рассматривая вопрос о работодателях как субъектах трудового права, студентам следует обратить внимание на ст. 20 ТК РФ, закрепляющую, что работодателем может быть физическое либо юридическое лицо. Правовой статус работодателя включает не только трудовую правосубъектность, но и основные трудовые обязанности и права по отношению к каждому его работнику, профсоюзному органу в организации.

Рассматривая вопрос о профсоюзах как о субъектах трудового права, необходимо изучить Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Раскрывая правовое положение профсоюзов в сфере труда, необходимо обратить внимание на положения Трудового кодекса РФ, в которых закреплены права, обязанности, гарантии профессиональных союзов.

Тема 5. Правоотношения в сфере трудового права

1. Понятие, общая характеристика трудовых отношений.
2. Особенности трудовых правоотношений.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Изучение данной темы имеет целью выявить основные черты, характеризующие трудовые отношения, урегулированные нормами трудового права. Существенные признаки трудовых правоотношений позволяют отграничить их от смежных правоотношений, связанных с трудом: гражданских, административных. Изучение этих вопросов имеет важное практическое значение, так как связано с правильным применением норм трудового законодательства.

Студенты должны усвоить понятие трудового правоотношения, субъекты трудового правоотношения, характеристику трудовой правосубъектности каждой из сторон трудового правоотношения, их основные права и обязанности, основания возникновения трудового правоотношения. Основные права работника и работодателя сформулированы в ст. 21, 22 ТК РФ. Раскрывая основания возникновения

трудовых правоотношений, студентам рекомендуется изучить комментарии к ст. 16 ТК РФ.

Необходимо четко уяснить виды иных правоотношений, тесно связанных с трудовыми, составляющих предмет трудового права.

Тема 6. Социальное партнерство. Коллективный договор и социально-партнерские соглашения

1. Понятие, характеристика социального партнерства.
2. Принципы, система и органы социального партнерства в сфере труда.
3. Уровни и формы социального партнерства.
4. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений.
5. Содержание и структура коллективного договора.
6. Порядок разработки проекта, заключения, изменения и дополнения коллективного договора.
7. Содержание и структура социально-партнерских соглашений.
8. Порядок разработки проекта, заключения, изменения и дополнения соглашения.
9. Регистрация коллективного договора, соглашения.
10. Действие коллективного договора, соглашения.
11. Контроль за выполнением коллективного договора и соглашения.

Трудовой кодекс РФ устранил пробел в отношении понятия социального партнерства, которое приведено в ст. 23. В статье 25 ТК РФ четко указано, в каких случаях его сторонами являются органы государственной власти и органы местного самоуправления.

К изучению коллективного договора как одной из действенных организационно-правовых форм участия работников в управлении производством, в решении экономических и социальных вопросов следует подходить с позиций, что в настоящее время значительное внимание уделяется дальнейшей демократизации общественной жизни.

При изучении вопроса о сторонах коллективного договора необходимо изучить ст. 2, 40 ТК РФ

Рассматривая содержание коллективного договора, студенты должны учитывать, что последовательное проведение экономической реформы создает предпосылки для значительного обогащения содержания коллективного договора. С учетом экономических возможностей предприятия в коллективном договоре могут содержаться льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами, установленными законодательством. Условия коллективных договоров или соглашений, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны (ст. 9 ТК РФ). Студентам необходимо изучить примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей (ст. 41 ТК РФ).

При подготовке к занятию изучение положений раздела 2 ТК РФ «Социальное партнерство в сфере труда» является обязательным.

Соглашения и коллективный договор — это важнейшие институты социального партнерства. Успешное использование договорного регулирования невозможно без создания системы социального партнерства. Суть его в том, что основой правового регулирования социально-трудовых отношений служит диалог заинтересованных сторон — профсоюзов, работодателей и органов государственной власти, органов местного самоуправления по соответствующим вопросам, компромисс их интересов и достигнутая ими договоренность по обсуждающимся вопросам. Создание системы социального партнерства стало одним из новых направлений социальной политики Российского государства. Правовую основу этой системы составляет раздел 2 ТК РФ.

Тема 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения в России

1. Государственная политика в области занятости и трудоустройства
2. Понятие, характеристика трудоустройства.
3. Понятие, характеристика занятости.
4. Понятие, регистрация безработных граждан. Назначение и выплата пособия по безработице.

Проблема высвобождения работников и обеспечение их занятости становится в настоящее время одной из сложнейших проблем в реализации экономической реформы. В условиях перехода к рыночным отношениям возрастает роль права в обеспечении рациональной занятости населения.

Право граждан на трудоустройство заключается в том, что граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателям или через посредничество службы занятости.

В целях содействия полной и свободно избранной занятости населения государство предусматривает правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование трудового законодательства, включая законодательство о занятости населения; создание Государственной службы занятости населения.

Государственная служба занятости населения Российской Федерации является организационно-самостоятельной государственной службой на территории Российской Федерации; в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Определяя занятость как деятельность граждан, связанную с удовлетворением общественных и личных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую заработок (трудовой доход), студенты должны знать: кто считается занятым. Рассматривая статус безработного гражданина, необходимо рассмотреть условия, при которых органы службы занятости признают гражданина безработным. Выделяют следующие виды регистрации безработных: первичная, в целях поиска подходящей работы, в качестве безработного и перерегистрация безработных граждан. Студенты должны знать порядок регистрации, порядок признания безработным; размер, сроки выплаты и порядок прекращения выплаты пособия по безработице. Раскрывая социальные гарантии при потере работы и безработице студенты изучают компенсации и гарантийные выплаты высвобождаемым работникам, Положение об организации общественных работ, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Тема 8. Трудовой договор и защита персональных данных работника

1. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
2. Заключение трудового договора.
3. Изменение трудового договора.
4. Прекращение трудового договора.
5. Защита персональных данных работников

Тема «Трудовой договор» является центральной и важнейшей в трудовом праве, поэтому ее изучению следует уделить особое внимание. В Конституции РФ закреплено право граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду (ст. 37). Это право гражданин реализует путем добровольного заключения трудового договора.

Студенты должны усвоить понятие трудового договора как института трудового права и как соглашения между работником и работодателем (юридическим или физическим лицом); его основные признаки, позволяющие отграничить его от гражданско-правовых договоров; содержание, форму, сроки и порядок заключения. Нужно также четко уяснить вопрос о сторонах трудового договора.

Институт трудового договора содержит нормы о приеме, переводах и увольнении, т.е. о заключении, изменении и прекращении договора.

Многие из них являются юридическими гарантиями, обеспечивающими реализации и защиту права на труд.

Студенты должны уяснить особенности срочного трудового договора, случаи, предусмотренные ст. 59 ТК РФ, когда такой договор может быть заключен.

Изучив ст. 61 ТК РФ, студенты должны запомнить порядок вступления трудового договора в силу.

Особое внимание необходимо обратить на ст. 82 ТК РФ, где установлено обязательное участие профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Рассматривая переводы, необходимо провести классификацию по целям, срокам, месту работы, инициаторам; указать времен-

ные переводы в связи с простым и производственной необходимостью как обязательные для работника и переводы по состоянию здоровья как обязательные для работодателя.

Студенты должны знать перечень оснований прекращения трудового договора, изучить порядок расторжения трудового договора, правовые последствия, связанные с увольнением как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя, порядок рассмотрения споров об увольнении, а также производства расчетов с увольняемыми.

Необходимо отметить, что основным документом о трудовой деятельности работника является трудовая книжка, для чего необходимо изучить законодательство о порядке ведения трудовых книжек.

Студенты должны усвоить:

понятие, особенности обработки, хранения, использования и передачи персональных данных работника, а также права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, и меры ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

1. Рабочее время (понятие, виды).
2. Сверхурочная и ночная работа.
3. Режимы рабочего времени и порядок их установления.
4. Время отдыха, его виды, характеристика.
5. Перерывы в течение рабочего дня.
6. Порядок предоставления отпусков.

Рабочее время и время отдыха являются правовыми категориями, тесно связанными между собой. Устанавливая определенную норму труда, выраженную во времени (ст. 91 ТК РФ), законодатель преследует выполнение двуединой задачи: с одной стороны – определение меры труда, с другой – обеспечение права на отдых и охрану труда.

При изучении вопроса о видах рабочего времени нужно отличать сокращенное рабочее время от неполного рабочего времени. Для этого необходимо изучить ст. 92, 93 ТК РФ, в которых изложены все основания введения того или другого вида рабочего времени..

Изучая вопрос о сверхурочных работах, нужно обратить внимание на понятие сверхурочных работ, в каких случаях они допускаются, порядок их разрешения и круг лиц, не допускаемых к таким работам (ст. 99 ТК РФ).

При изучении вопроса о времени отдыха необходимо уяснить его понятие и виды, порядок и основания предоставления основного и дополнительных отпусков, компенсации за неиспользованные дни отпуска. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен ст. 122 ТК РФ. Необходимо ознакомиться с новыми положениями, внесенными в ТК РФ, касающимися разделения отпуска на части, замены отпуска денежной компенсацией, реализации права на отпуск при увольнении.

Студенты должны изучить ст. 111, 112 ТК РФ о выходных и праздничных днях и правовые последствия привлечения к работе в эти дни.

Тема 10. Правовое регулирование заработной платы и нормирование труда. Гарантии и компенсации

1. Государственные гарантии по оплате труда работников.
2. Системы оплаты труда.
3. Нормирование труда.
4. Понятие и виды гарантий и компенсаций.
5. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
7. Иные гарантии и компенсации работникам.

Усвоение вопросов данной темы невозможно без изучения ряда теоретических положений о понятии оплата труда как правовом институте и принципах правовой организации оплаты труда, об основных системах заработной платы и их разновидностях.

В правовом регулировании заработной платы в условиях перехода к рыночной экономике произошли значительные изменения. Они касаются метода регулирования заработной платы, систем оплаты труда, порядка премирования, правил установления надбавок и доплат к зара-

ботной плате. Принципиальные изменения касаются установления Единой тарифной сетки для работников бюджетных организаций.

Необходимо изучить понятие «минимальный размер оплаты труда» (ст. 133 ТК РФ) и уяснить ее гарантийный характер.

Существенные изменения внесены в порядок регулирования премирования. В настоящее время положения о премировании разрабатываются и утверждаются работодателем самостоятельно с учетом конкретных условий производства. Статья 144 ТК РФ закрепляет, что работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

При изучении вопроса о порядке оплаты труда работников при отклонении от нормальных условий труда нужно изучить ст. 146–158 ТК РФ. Оплата труда при невыполнении норм выработки, при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя поставлены в зависимость от наличия или отсутствия вины работника.

Студенты должны уметь отличать заработную плату от компенсационных и гарантийных выплат. Трудовое право регулирует гарантийные выплаты, когда обязанность сохранения заработка возлагается на нанимателя и финансируется за счет его средств.

Компенсационные выплаты по трудовому праву следует отличать от различного вида компенсационных социальных выплат, а также от надбавок и доплат компенсационного характера, являющихся по сути вознаграждением за труд. Компенсационные выплаты – возмещение нанимателем дополнительных, повышенных расходов, понесенных работником в связи с исполнением обязанностей по трудовому договору.

Тема 11. Дисциплина труда

1. Дисциплина труда и правила внутреннего трудового распорядка.
2. Поощрения за труд.
3. Дисциплинарная ответственность и дисциплинарный проступок.
4. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.

Работодатель должен стремиться поддерживать трудовую дисциплину своих работников прежде всего различными методами стимулирования и лишь в случае их неэффективности применять меры дисциплинарного воздействия. В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Изучая ст. 189 ТК РФ, студенты должны запомнить содержание Правил внутреннего трудового распорядка как локального акта организации.

Привлечение к дисциплинарной ответственности – не обязанность администрации, а право, которое необходимо использовать в случае необходимости. Студенты должны знать, что основанием применения дисциплинарных взысканий является дисциплинарный проступок. Дисциплинарный проступок – это противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.

Следует внимательно изучить ст. 192 ТК РФ, которая предусматривает перечень дисциплинарных взысканий. Специально оговорено, что законодательством, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания. Сами же предприятия никаких дополнительных дисциплинарных взысканий вводить не могут. Применение мер взыскания, не предусмотренных действующим законодательством, недопустимо.

От мер дисциплинарного взыскания следует отличать меры правового воздействия (лишение премий, предусмотренных системой оплаты труда, лишение вознаграждения по итогам работы за год и др.).

Студенты должны усвоить особенности специальной дисциплинарной ответственности.

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, поощрения за добросовестный труд.

Перечень мер поощрения приведен в ст. 191 ТК РФ. В отличие от перечня дисциплинарных взысканий (ст. 192), он является примерным, и может быть дополнен коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Тема 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
2. Права работников на профессиональную подготовку и повышение квалификации.
3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Студенты должны знать права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров, а также права работников на профессиональную подготовку и повышение квалификации.

Трудовой кодекс ввел понятие ученического договора на профессиональное обучение или переобучение без отрыва от работы.

При изучении вопроса о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением, необходимо внимательно изучить главу 26 ТК РФ.

Тема 13. Правовое регулирование охраны труда

1. Организация охраны труда.
2. Требования охраны труда.
3. Права и обязанности работников и работодателей в сфере охраны труда.
4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Конституционной основой правового регулирования охраны труда является ст. 37 Конституции РФ, которая предусматривает право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Студенты должны усвоить понятие охраны труда как комплекса правовых, экономических, социальных, медицинских, сани-

тарно-гигиенических и других мероприятий. Нужно последовательно изучить нормы об организации охраны труда, правила техники безопасности и производственной санитарии, нормы по охране труда женщин, молодежи, инвалидов, способы надзора и контроля за охраной труда.

При изучении темы студенты знакомятся с видами ответственности работодателя за несоблюдение обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

Работодатель обязан обеспечить соблюдение требований охраны труда всеми работниками. Вина работодателя является условием его ответственности за вред, причиненный работнику при исполнении им трудовых обязанностей, и понимается в широком смысле как необеспечение им здоровых и безопасных условий труда. Это означает, что под его виной понимается любое, даже незначительное, нарушение правил охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии, отсутствие должного надзора за безопасностью работ и т. п.

Изучая вопрос о государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде и охране труда, студентам надо ознакомиться с соответствующими положениями ТК РФ.

Определенные права по контролю за соблюдением законодательства о труде принадлежат профсоюзным органам предприятий, учреждений, организаций (ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах. Их правах и гарантиях деятельности», но что студентам также следует обратить внимание.

В рамках изучения данной темы необходимо ознакомиться с порядком расследования несчастных случаев на производстве. Для этого изучить ст. 227–231 ТК РФ.

Тема 14. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Понятие, характеристика, виды материальной ответственности
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника.

4.Порядок определения размера и возмещения ущерба, причиненного работником.

Государство защищает все формы собственности, и одним из важных средств защиты является материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей. Материальная ответственность – самостоятельный вид юридической ответственности. Материальная ответственность состоит из обязанности возместить причиненный ущерб.

Изучая ст. 232 ТК РФ, студенты познакомятся с кругом лиц, на которых возлагается материальная ответственность по правилам трудового законодательства; с условиями наступления такой ответственности (наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения работника, причинная связь между действиями работника (бездействием) и ущербом; вина работника в причинении ущерба).

Студенты должны отличать материальную ответственность по трудовому праву от материальной ответственности по гражданскому праву (отграничение следует провести по субъектам, по взысканию причиненного ущерба), так как в противном случае при решении практических вопросов возможны ошибки в применении правовых норм.

Законодательство предусматривает следующие виды материальной ответственности: ограниченную, полную и особую форму полной материальной ответственности – коллективную (бригадную). Изучив ст. 241–243 ТК РФ, студенты будут ориентироваться в вопросе применения того или иного вида материальной ответственности.

Нормы, регулирующие материальную ответственность работодателя перед работниками, содержатся в гл. 38 ТК РФ. Ознакомившись со ст. 234, 235, 236 ТК РФ, студенты могут выявить изменения, внесенные в трудовое законодательство в связи с принятием Трудового кодекса РФ.

Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

2. Особенности регулирования труда женщин.
3. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
4. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

Студент должен знать критерии дифференциации правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Необходимо изучить особенности регулирования труда: женщин и лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до 18 лет; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации; лиц, работающих по совместительству; работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; работников, занятых на сезонных работах; лиц, работающих вахтовым методом; работников, работающих у работодателей – физических лиц; надомников; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; работников транспорта; педагогических работников; работников религиозных организаций.

Тема 16. Защита трудовых прав работников

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
2. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
3. Самозащита работниками трудовых прав.

В Трудовом кодексе РФ учтены положения КЗоТ по защите трудовых прав работников, которые выделены в специальный раздел «Защита трудовых прав работников». В ст. 352 ТК РФ указаны три основных способа защиты трудовых прав работников и их законных интересов: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащита трудовых прав. При рассмотрении вопроса самозащиты трудовых прав необходимо изучить ст. 379 ТК РФ.

Студентам следует обратить внимание на то, что различают защиту трудовых прав работников в узком смысле слова (это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита от нарушений, реальное восстановление незаконно нарушенных прав и установление ответственности за нарушение трудового законодательства) и широком смысле слова (это реализация защитной функции трудового права).

Тема 17. Трудовые споры

1. Понятие, характеристика, причины возникновения трудовых споров.
2. Индивидуальные трудовые споры, порядок их разрешения.
3. Коллективные трудовые споры, порядок их рассмотрения.
4. Право на забастовку и его реализация.

Изучая вопросы данной темы, студенты должны усвоить понятие, условия и причины возникновения трудовых споров. Следует провести классификацию споров: по спорящему субъекту, по характеру спора, по правоотношениям, из которых может возникнуть спор. Студенты должны четко различать органы, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Изучая вопрос о порядке рассмотрения дел по трудовым спорам в судах, студентам необходимо обратить внимание на руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, а также на особенности рассмотрения в судах дел, возникающих из трудовых правоотношений. Полезным является изучение материалов судебной практики.

В вопросе о коллективных трудовых спорах следует опираться на ТК РФ, который устанавливает правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в Российской Федерации в ходе разрешения коллективного трудового спора. Студенты должны знать порядок объявления забастовки, случаи и правила признания ее незаконной и правовые последствия признания забастовки незаконной.

Тема 18. Международно-правовое регулирование труда

1. Понятие, характеристика международно-правового регулирования труда.
2. Источники международного трудового права.
3. Международная организация труда (МОТ), ее источники

Международно-правовое регулирование труда – это установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору, используют в национальном трудовом законодательстве.

Субъектами создания международных стандартов о труде является ООН и ее специализированный орган – Международная организация труда (МОТ). Студенты должны изучить источники международного трудового права (международно-правового регулирования труда), конвенции МОТ по отдельным вопросам трудового права. Рекомендуется изучить учебную литературу по международно-правовому регулированию труда (например, учебники по международному трудовому праву).

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Предмет трудового права метод, система трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. Система источников трудового права.
4. Нормативные договоры как источник трудового права.
5. Локальные нормативные акты как источник трудового права.
6. Действие источников трудового права по кругу лиц, во времени и в пространстве. Исчисление сроков.
7. Субъекты трудового права (общая характеристика).
8. Работник как субъект трудового права.
9. Работодатель как субъект трудового права.
10. Трудовой коллектив как субъект трудового права.
11. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права и роль профсоюзов в сфере труда.
12. Объединения работодателей как субъекты трудового права.
13. Трудовые правоотношения.
14. Социальное партнерство. Договора.
15. Коллективный договор.
16. Коллективное соглашение.
17. Основные направления государственной политики в области занятости населения.
18. Правовая организация трудоустройства в Российской Федерации. Понятие и признаки трудоустройства.
19. Правовой статус безработного.
20. Понятие, содержание и виды трудовых договоров.
21. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.
22. Изменение трудового договора. Понятие перемещения работника и его отличия от перевода на другую работу.
23. Отстранение от работы.
24. Общие основания прекращения трудового договора.
25. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
27. Порядок оформления прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

28. Защита персональных данных работника.
29. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
30. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор.
31. Понятие и виды рабочего времени.
32. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день.
33. Режим и учет рабочего времени, порядок их установления.
34. Понятие и виды времени отдыха.
35. Понятие и виды отпусков.
36. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
37. Основания и порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы.
38. Понятия заработной платы и системы оплаты труда. Установление системы оплаты труда и заработной платы.
39. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
40. Системы оплаты труда.
41. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
42. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
43. Нормы труда. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.
44. Понятия и виды гарантий и компенсаций.
45. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
46. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
47. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
48. Понятие, содержание и методы обеспечения дисциплины труда.
49. Правила внутреннего трудового распорядка. Их содержание и порядок утверждения.
50. Основные права и обязанности работников и работодателей по обеспечению трудовой дисциплины.

51. Поощрения за труд: понятие, основания, виды и порядок применения.
52. Понятия дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка. Общая и специальная дисциплинарная ответственность.
53. Понятие, виды, порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий.
54. Понятие и правовое регулирование охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
55. Требования охраны труда.
56. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
57. Основные права и обязанности работника в области охраны труда.
58. Организация охраны труда.
59. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
60. Понятие, основания и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
61. Материальная ответственность работодателя перед работником: виды и их особенности.
62. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
63. Случаи полной материальной ответственности работника.
64. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения.
65. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба работодателю.
66. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
67. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
68. Особенности правового регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
69. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

70. Особенности правового регулирования труда: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников.
71. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
72. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, надомников и работников религиозных организаций.
73. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
74. Особенности правового регулирования труда работников транспорта.
75. Особенности правового регулирования труда педагогических и медицинских работников.
76. Способы защиты трудовых прав и свобод.
77. Самозащита работниками трудовых прав.
78. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
79. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
80. Понятие и виды трудовых споров. Причины и условия возникновения трудовых споров.
81. Понятие и порядок рассмотрения индивидуального трудового спора.
82. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
83. Понятие и порядок урегулирования коллективного трудового спора.
84. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в их разрешении.
85. Право на забастовку и порядок его реализации. Незаконные забастовки.
86. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВЫХ РАБОТ

Написание курсовой работы имеет целью проверку приобретенных в ходе получения студентами теоретических знаний и практических навыков в области трудового права.

Выбор темы курсовой работы согласовывается с преподавателем. Помимо этого работа включает индивидуальное задание от преподавателя.

При выполнении курсовой работы следует использовать литературу, приведенную в общем списке.

Ссылки на используемые нормативные правовые и иные акты (с точным указанием названия и статьи, пункта), а также список использованной литературы в конце курсовой работы – обязательны.

Требования по оформлению курсовой работы имеются в библиотеке (образцы). Работа подписывается студентом с указанием даты ее выполнения.

Небрежно оформленные работы к защите не допускаются.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ, ВЫНОСИМЫХ НА ЭКЗАМЕН

1. Понятие, предмет, метод, система трудового права.
2. Понятие трудового права как отрасли права, его отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
3. Понятие, виды и содержание принципов трудового права.
4. Понятие и классификация источников трудового права.
5. Система источников трудового права.
6. Подзаконные нормативные правовые акты как источник трудового права.
7. Локальные нормативные акты как источники трудового права.
8. Действие источников трудового права по кругу лиц, во времени и в пространстве. Исчисление сроков.
9. Субъекты трудового права (общая характеристика).
10. Работник как субъект трудового права.
11. Работодатель как субъект трудового права.
12. Трудовой коллектив как субъект трудового права.
13. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права и роль профсоюзов в сфере труда.
14. Объединения работодателей как субъекты трудового права.
15. Понятие, особенности и элементы трудовых правоотношений.
16. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
17. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями.
18. Понятие и значение социального партнерства в сфере труда. Основные принципы, система и формы социального партнерства.
19. Понятие, содержание и структура коллективного договора.
20. Разработка, заключение, изменение и дополнения коллективного договора. Проект коллективного договора.
21. Понятие, виды, содержание и структура коллективного соглашения.
22. Порядок разработки, заключения, изменения и дополнения соглашения. Проект соглашения.
23. Ответственность сторон социального партнерства.

24. Законодательство о занятости населения. Основные направления государственной политики в области занятости населения.
25. Понятие и формы занятости в Российской Федерации.
26. Правовая организация трудоустройства в Российской Федерации . Понятие и признаки трудоустройства.
27. Правовой статус безработного.
28. Особенности трудоустройства отдельных категорий лиц. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.
29. Понятие, содержание и виды трудовых договоров.
30. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.
31. Изменение трудового договора. Понятие перемещения работника и его отличия от перевода на другую работу.
32. Отстранение от работы.
33. Общие основания прекращения трудового договора.
34. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
35. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
36. Порядок оформления прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
37. Защита персональных данных работника.
38. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
39. Ученический договор.
40. Понятие и виды рабочего времени.
41. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день.
42. Режим и учет рабочего времени, порядок их установления.
43. Понятие и виды времени отдыха.
44. Понятие и виды отпусков.
45. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
46. Основания и порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы.
47. Понятия заработной платы и системы оплаты труда, их установление.
48. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
49. Системы оплаты труда.

50. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
51. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
52. Нормы труда. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.
53. Понятия и виды гарантий и компенсаций.
54. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
55. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
56. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
57. Понятие, содержание и методы обеспечения дисциплины труда.
58. Правила внутреннего трудового распорядка. Их содержание и порядок утверждения.
59. Основные права и обязанности работников и работодателей по обеспечению трудовой дисциплины.
60. Поощрения за труд: понятие, основания, виды и порядок применения.
61. Понятия дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка. Общая и специальная дисциплинарная ответственность.
62. Понятие, виды, порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.
63. Правовое регулирование охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
64. Требования охраны труда.
65. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
66. Основные права и обязанности работника в области охраны труда.
67. Организация охраны труда.
68. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
69. Понятие, основания и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

70. Материальная ответственность работодателя перед работником: виды, особенности ответственности.
71. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
72. Случаи полной материальной ответственности работника.
73. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения.
74. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба работодателю.
75. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
76. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
77. Особенности правового регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа.
78. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
79. Особенности правового регулирования труда: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников.
80. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
81. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, надомников и работников религиозных организаций.
82. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
83. Особенности правового регулирования труда работников транспорта.
84. Особенности правового регулирования труда педагогических и медицинских работников.
85. Способы защиты трудовых прав и свобод.
86. Самозащита работниками трудовых прав.
87. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

88. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
89. Понятие и виды трудовых споров. Причины и условия возникновения трудовых споров.
90. Понятие и порядок рассмотрения индивидуального трудового спора.
91. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
92. Понятие и порядок урегулирования коллективного трудового спора.
93. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в их разрешении.
94. Право на забастовку и порядок его реализации. Незаконные забастовки.
95. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ

Подготовку к практическим занятиям следует начинать с глубокого усвоения учебной литературы и нормативных актов.

Приступая к решению задачи, студент должен хорошо уяснить ее условие и, исходя из уже полученных им знаний в области теории и норм права, установить, какие вопросы вытекают из содержания задачи. Решение задачи должно быть мотивированным, обоснованным теоретически и со ссылкой на конкретную норму права.

Решение задач имеет целью приобретение студентами навыков практического применения теоретических знаний. Поэтому даже правильный ответ не может быть признан удовлетворительным, если он лишен обоснования.

Тема: Понятие, предмет, метод и система трудового права.

Задача № 1. С маляром Сидоровым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы Сидоров потребовал кроме оговоренной суммы оплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Правомерно ли его требование? В каких отношениях с заводом находился Сидоров?

Задача № 2. К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр – капитан речного корабля, дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир военнослужащий, а сын Иван – член рыболовецкого колхоза, работает в нем рыбаком, а его жена – домохозяйка. На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Задача № 3. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены кружка мягкой игрушки, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фаб-

рики в рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал массовик, приглашенный культработником клуба за определенную плату. В каких отношениях с фабрикой по данной работе находились указанные лица?

Тема: Источники трудового права

Задача № 1. Администрация стадиона пригласила для заливки катка и его поддержания в порядке на зимний период пятерых рабочих, а весной в связи с окончанием работ, их уволила. Рабочие требовали выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск, но получили отказ. По мнению администрации стадиона, они работали по гражданско-правовому, а не по трудовому договору, поэтому трудовое законодательство на них не распространяется. Работники обратились в суд. Решите дело.

Задача № 2. Савельев был принят на сезонную работу в лес-промхоз с 4 мая, а 8 июля подал заявление об увольнении по собственному желанию. Администрация отказалась уволить его с 30 июля, как он хотел, и потребовала продолжение работы. 30 июля Савельев работу прекратил, а 6 августа работодатель уволил его за прогул. Савельев обратился в суд. На основе каких норм права суд должен вынести решение?

Задача № 3. При решении о предоставлении оплачиваемого ежегодного отпуска совмстителю Рокову комиссия по трудовым спорам сослалась на п. 2 комментария к ТК РФ (ст. 286). Являются ли комментарии к ТК РФ, а также научные и справочные издания источниками трудового права?

Тема: Основные принципы правового регулирования труда

Задача № 1. При приеме на работу Ахтуев представил паспорт гражданина Казахстана. На этом основании ему отказали в заключении трудового договора. Расценив такой отказ как дискриминацию по признаку национальности, Ахтуев обратился за разъяснениями в прокуратуру. Дайте ответ Ахтуеву.

Задача № 2. Ввиду пропуска обращения в суд работнику было отказано в принятии искового заявления о восстановлении на работе. Полагая, что процессуальные сроки противоречат государственным гарантиям реализации права на труд и судебной защиты этого права, работник обратился с соответствующим заявлением в Конституционный суд РФ. Решите дело.

Задача № 3. В рекламном объявлении о вакансии юриста организации было указано, что приглашаются мужчины 25–40 лет, с опытом работы в строительстве, имеющие постоянную регистрацию в г. Москве, высшее юридическое образование, полученное на бюджетной основе по очной форме обучения. Кандидатуры, не соответствующие вышеуказанным требованиям рассматриваться не будут. Соответствует ли такое предложение трудовому законодательству РФ?

Тема: Субъекты трудового права

Задача № 1. При проверке организации было выявлено, что на работу были приняты Костин и Грибов 13 и 14 лет. С какого возраста наступает трудовая правосубъектность несовершеннолетних граждан и при каких условиях? Какие нарушения допустил работодатель? Составьте мотивированный ответ.

Задача № 2. Михайловой и Петрову, желающим поступить в магазин на работу соответственно продавцом и грузчиком, директор магазина отказала, ссылаясь на то, что Михайлова в прошлом была судима за хищение, а Петров за убийство. Возможно ли ограничение трудовой правоспособности граждан? Правомерно ли решение директора?

Задача № 3. На основании заключенных соглашений Сомов исполняет обязанности охранника, а Кузнецов – обязанности водителя у индивидуального предпринимателя. Каков юридический характер взаимоотношений сторон? Должен ли работодатель вести на работников трудовые книжки?

Тема: Правоотношения в сфере трудового права

Задача № 1. Издательство «Юридическая литература» заключило договор с профессорами юридического института Васильевым и Пановым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства Фадеевой. В каких правоотношениях состоят с издательством указанные лица?

Задача № 2. При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в одной из строительных организаций представителями департамента финансов было установлено, что вопреки штатному расписанию в аппарате имеется юрисконсульт – член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией. Кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинистками, работающими на дому. В каких правоотношениях со строительной организацией находятся адвокат и машинистки? Правы ли представители департамента финансов, отметившие нарушение штатной дисциплины?

Задача № 3. Петровский хозторг заключил договор с гражданкой Шалимовой, согласно которому она предоставила помещение своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно в договоре было обусловлено, что Шалимова обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что хозторг будет выплачивать ей ежемесячно 140 руб. Спустя год Шалимова потребовала выплаты компенсации за неиспользованный отпуск либо предоставить ей отпуск. В каких правоотношениях находится Шалимова с хозторгом? Законны ли требования Шалимовой?

Задача № 4. Учителей средней общеобразовательной школы принимает на работу и увольняет с работы департамент образования. В соответствии с уставом организации директор завода избирается и увольняется с работы общим собранием коллектива работников. Назовите стороны трудового правоотношения в указанных случаях.

Задача № 5. 15-летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода уволь-

нения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в дневной общеобразовательной школе и получить среднее образование. Вызванный в кабинет директора завода Воробьев заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеревается продолжить учебу, поступив в вечернюю школу рабочей молодежи. Как должен поступить директор завода? Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений их несовершеннолетних детей?

Задача № 6. В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном объединении в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров: в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? От имени кого ведет переговоры эта комиссия? Подготовьте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

Задача № 7. В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер, не затрагивая специфики труда работников в данной организации. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией. Обязан ли работодатель заключать коллективный договор? В чем особенности коллективных договорных условий и каково их соотношение с нормами о труде? Законно ли включение в коллективный договор указанного условия?

Задача № 8. В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух профсоюзов, действующих в организации, один из профсоюзов отказался подписать коллективный договор в связи с тем, что в нем не

были учтены специфические интересы представляемых им работников, и высказался за ведение отдельных переговоров от имени своих членов. Возник вопрос о порядке урегулирования возникшего разногласия. Предложите возможные варианты его решения.

**Тема: Социальное партнерство. Коллективные договоры
и социально-партнерские соглашения**

Задача № 1. В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном объединении в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров: в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? От имени кого ведет переговоры эта комиссия? Подготовьте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

Задача № 2. В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер, не затрагивая специфики труда работников в данной организации. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией. Обязан ли работодатель заключать коллективный договор? В чем особенности коллективно-договорных условий и каково их соотношение с нормами о труде? Законно ли включение в коллективный договор указанного условия?

Задача № 3. В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух профсоюзов, действующих в организации, один из профсоюзов отказался подписать коллективный договор в связи с тем, что в нем не были учтены специфические интересы представляемых им работников, и высказался за ведение отдельных переговоров от имени своих

членов. Возник вопрос о порядке урегулирования возникшего разногласия. Предложите возможные варианты его решения.

**Тема: Правовое регулирование занятости
и трудоустройства населения в России**

Задача № 1. Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной? Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной?

Задача № 2. В городском органе занятости доктору Леонову (58 лет), уволенному по несоответствию по состоянию здоровья, предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице. Правомерны ли предложение органа занятости и отказ от него Леонова? В течение какого срока он может получать пособие по безработице? Может ли он, получая это пособие, работать на общественных работах? Каков порядок направления на эти работы?

Задача № 3. Районная служба занятости снизила безработному Ильину на 20% пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ. Правомерно ли поступила служба занятости? В каких случаях снижается, откладывается и прекращается выплата пособия по безработице? Куда Ильин может обжаловать действие районной службы занятости?

Тема: Трудовой договор.
Защита персональных данных работника

Заключение трудового договора

Задача № 1. 16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Москва» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Администрация потребовала у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 8 классов долго болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащем наймодателю на праве личной собственности, администрация отказала ему в приеме на работу. Михайлов обратился с жалобой к районному прокурору. Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу? Права ли администрация ресторана? Что должен предпринять прокурор?

Задача № 2. При приеме на работу от Воробьевой и Орловой соответственно на должности экономиста и кассира администрация АО «Красный маяк» потребовала следующие документы: 1) паспорт; 2) трудовую книжку; 3) диплом об окончании вуза; 4) справку о состоянии здоровья; 5) характеристику с прежнего места работы. Правоммерно ли требование администрации о предоставлении Воробьевой и Орловой всех перечисленных документов? При ответе сослаться на нормативные акты.

Задача № 3. На судостроительный завод обратились с заявлениями о приеме на работу: подросток 14 лет, окончивший 9 классов; офицер, демобилизованный из Вооруженных сил; бывший колхозник; молодой специалист, направленный на работу на должность инженера-технолога по окончании вуза. Все они ранее в качестве работников не работали. Какие документы должны представить указанные выше лица при поступлении на работу? Как оформляется прием на работу работников? В течение какого срока должна быть оформлена трудо-

вая книжка на впервые поступающего на работу, где она должна храниться и какие сведения в нее заносятся?

Задача № 4. При приеме на работу Ахтуев представил паспорт гражданина Казахстана. На этом основании ему отказали в заключении трудового договора. Расценив такой отказ как дискриминацию по признаку национальности, Ахтуев обратился за разъяснениями в прокуратуру. Дайте ответ Ахтуеву.

*Изменения условий трудового договора
(переводы и перемещения).*

Задача № 1. Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе. Правомерен ли отказ Тимофеева? Является ли законным данный перевод на другую работу?

Задача № 2. В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта, главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Паникиной выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников. Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у нее две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра. Что в данном случае имеет место – перевод или командировка? В чем их отличие? Как следует разрешить жалобу Родиной?

Прекращение трудового договора

Задача № 1. Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к администрации, где она работала счетоводом, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другое учреждение, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию (ст. 81 ТК РФ). Маслова обжаловала

увольнение в КТС, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет. Подлежит ли требование Масловой удовлетворению? Каков порядок расторжения трудового договора по ст. 81 ТК РФ.

Задача № 2. В рекламном объявлении о вакансии юриста организации было указано, что приглашаются мужчины 25-40 лет, с опытом работы в строительстве, имеющие постоянную регистрацию в г. Москве, высшее юридическое образование, полученное на бюджетной основе по очной форме обучения. Кандидатуры, не соответствующие вышеуказанным требованиям рассматриваться не будут. Соответствует ли такое предложение трудовому законодательству РФ?

Задача № 3. Воспитательница детского сада Шикунова 14 мая обратилась к администрации с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой вернуть ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако администрация отказала Шикуновой в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель. Правомерны ли действия администрации? Решите спор по существу.

Задача № 4. Андреева работала конструктором первой категории на опытно-экспериментальной базе. В соответствии с постановлениями вышестоящих органов база была переведена на новую структуру и новую систему оплаты труда. В этой структуре штатов должность конструктора первой категории не предусматривалась, поэтому администрация предложила Андреевой перейти на работу инженером с сохранением прежнего оклада. Андреева настаивала на переводе на должность старшего инженера, а от перевода на должность инженера отказалась и была уволена по сокращению штатов по ст. 81 ТК РФ. Андреева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Каков порядок увольнения? Какое решение должен вынести суд?

Задача № 5. Учительница математики Подольской средней школы № 5 Сергеева была уволена с работы на основании п. 3 ст. 81 ТК РФ в связи с тем, что в одной из контрольных работ ее учеников она не заметила допущенных ошибок. Пропуск ошибок она объяснила сильной болью во время проверки контрольных работ. Сергеева обратилась в народный суд с иском о восстановлении на работе. Подлежит ли Сергеева восстановлению на прежней работе?

Тема: Рабочее время и время отдыха

Задача № 1. В связи с прекращением длительного простоя в работе машиностроительной организации, имевшего место из-за финансово-экономических трудностей, и получением весьма выгодного заказа на выпуск новых машин генеральный директор по согласованию с выборным профсоюзным органом издал приказ об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа (с 7 до 9 часов), мотивируя это тем, что принятое решение будет способствовать быстрейшему выполнению заказа и устранению накопившихся негативных последствий в связи с имевшимся простоем в работе организации. Законны ли действия руководства и выборного профсоюзного органа? Почему? Кто осуществляет контроль за продолжительностью рабочего времени работников и его режимом?

Задача № 2. Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к администрации установить для нее 4-часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Администрация, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7-часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию. Об установлении какой продолжительности рабочего дня просили работника? Каковы основания и порядок его установления? Законны ли действия администрации?

Задача № 3. Санитарка больницы ушла в отпуск с 20 мая 2009 г. на 28 календарных дней. 31 мая 2009 г. она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели. Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? На основании чего?

Задача № 4. В связи с производственной необходимостью льнокомбината директор предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), за что обещал полагающийся им отгул присоединить к ежегодному отпуску. Ряд работников согласились с предложением директора, но многие заявили, что они хотят, чтобы работа в субботу была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению правительства. Законны ли действия директора комбината?

Задача № 5. Тракторист Бурков 5 мая 2002 г. подал заявление о приеме на работу в торфопредприятие, намереваясь работать там постоянно. Трудовой договор в письменной форме с ним не заключали, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступать к работе. 4 октября 2002 г. ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезона. Не возражая против увольнения, Бурков потребовал от руководства торфопредприятия выплаты ему денежной компенсации за неиспользованный отпуск. Законно ли требование Буркова?

Задача № 6. Ввиду пропуска обращения в суд работнику было отказано в принятии искового заявления о восстановлении на работе. Полагая, что процессуальные сроки противоречат государственным гарантиям реализации права на труд и судебной защиты этого права, работник обратился с соответствующим заявлением в Конституционный суд РФ. Решите дело.

Тема: Правовое регулирование заработной платы и нормирование труда. Гарантии и компенсации

Задача № 1. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории завода группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним праздничный день 7 января. Среди них – электросварщик 4-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы оплачивается сдельно. В каком порядке должна быть компенсирована работа этим рабочим, если в выходной день они начали работу в 8 часов вечера, проработав до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили в 2 часа ночи?

Задача № 2. Начальник заготовительного цеха меховой фабрики 25 марта издал приказ, в соответствии с которым с 1 апреля текущего года повышены нормы выработки для всех рабочих основных профессий на 10%. Считая такие нормы завышенными, не соответствующими условиям и организации труда, группа рабочих обратилась в выборный профсоюзный комитет предприятия с требованием обязать начальника цеха отменить приказ. Правомерны ли требования рабочих? В каком порядке и при каких условиях могут пересматриваться нормы выработки на конкретном предприятии? Подготовьте ответ выборного профсоюзного органа рабочим.

Задача № 3. По приказу начальника управления бытового обслуживания населения старший бухгалтер Ларина в течение месяца замещала должность главного бухгалтера, который находился в отпуске, а бухгалтер-ревизор Малышева замещала старшего экономиста Миронову, отсутствующую на работе в связи со сдачей государственных экзаменов в институте. В каком порядке администрация должна оплатить труд указанных работников при выполнении ими обязанностей отсутствующих работников?

Задача № 4. Приказом директора предприятия сварщику 5-го разряда в июле был снижен квалификационный разряд до 3-го сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом для приня-

тия такого приказа явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, рабочий обратился в комиссию по трудовым спорам. Дайте правовую оценку данному приказу. Какое решение должна вынести КТС?

Тема: Дисциплина труда

Задача № 1. На общем собрании коллектива цеха машиностроительного завода, где обсуждался вопрос о состоянии трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почетными грамотами администрации, одного премировать и фотографию еще одного работника поместить на заводской Доске почета. Администрация и профсоюзный комитет завода все рекомендации выполнили, кроме последней. Свое решение они мотивировали тем, что мнение собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит им. Правомерны ли действия администрации и профкома? Каковы полномочия трудовых коллективов в сфере применения мер поощрения?

Задача № 2. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 50 руб. для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии, и увольнение. Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Задача № 3. Бухгалтер Соловьева допустила грубые ошибки в квартальном отчете, в связи с чем бухгалтерии пришлось весь отчет переделывать заново. В результате он был сдан с опозданием, и работники бухгалтерии не получили премии. Получив письменное объяснение Соловьевой, из которого было видно, что ошибки ею были допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей, главный бухгалтер объявил ей строгий выговор. Соловьева, работавшая до этого три года без всяких взысканий и имевшая несколь-

ко поощрений, обратилась с заявлением в КТС, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание. Может ли КТС изменить меру взыскания? Подлежит ли удовлетворению требование Соловьевой об отмене наложенного на нее взыскания?

Задача № 4. Старшему преподавателю Морозову была выдана характеристика для участия в конкурсе на замещение вакантной должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Морозову был объявлен выговор за несвоевременное представление плановой научной статьи, из-за чего на год задержалось издание сборника научных трудов, в котором должна была быть эта работа. Морозов возражал против этого пункта характеристики, пояснив, что работу он в свое время не представил в срок не по своей вине. Правоммерно ли включение этого пункта в характеристику? Состоятельны ли доводы Морозова?

Тема: Правовое регулирование охраны труда

Задача № 1. При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Гусева с вагона свалилось бревно. В связи с ударом по голове и спине, приведшим к травме, Гусев длительное время находился на излечении в больнице. По окончании стационарного лечения рабочий был признан инвалидом в результате обострившейся гипертонической болезни. Гусев потребовал выдать ему акт о несчастном случае, однако администрация базы в этом ему отказала, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью и что частичная утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате полученной травмы. Дайте оценку правомочности требований работника. Разрешите ситуацию по существу.

Задача № 2. Химик-аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что администрация объявила ей выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках разорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги. Не-

сет ли администрация ответственность за этот несчастный случай? Решите ситуацию по существу.

Задача № 3. При проверке государственным инспектором соблюдения законодательства по охране труда на заводе железобетонных изделий было выявлено значительное число несчастных случаев, связанных с производством. Основными причинами были: 1) отсутствие системы обучения безопасным условиям труда; 2) непроведение инструктажей как при приеме на работу, так и в процессе производственной работы. Главный инженер завода объяснил это тем, что на работу принимались только квалифицированные работники, и в указанных мероприятиях не было нужды. Основаны ли на законе объяснения главного инженера? Какие обязанности администрации установлены по обучению безопасным условиям труда? Какие меры к виновным может применить государственный инспектор по охране труда?

Задача № 4. На железной дороге произошел несчастный случай, жертвами которого оказались два человека. Уполномоченный по охране труда профкома по просьбе администрации составил фиктивный акт, в котором всю вину за несчастный случай возложил на пострадавших. Об этом факте стало известно государственному инспектору по охране труда, который направил все эти материалы в прокуратуру. Какое решение должен принять прокурор, исходя из представленных ему материалов? Каково соотношение надзорных правомочий прокурора с другими государственными надзорными органами России?

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора

Задача № 1. Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в

виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней. Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ в данной ситуации? Если имеется, то в каком размере и в каком порядке будет возмещен ущерб?

Задача № 2. Фрезеровщику 3-го разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 5-го разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 7 тыс. руб. Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб? Несет ли материальную ответственность мастер, поручивший Макарову выполнение указанной в задаче работы?

Задача № 3. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации не предусмотренные правилами ведения работы методы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов. Тем самым предприятию был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу. Администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов. Правомерны ли действия администрации?

Задача № 4. На прядильно-ткацкой фабрике в результате невнимательности работников, производивших обработку ткани, был допущен брак работниками, каждый из которых должен нести материальную ответственность в пределах своего среднего месячного за-

работка. Районный народный суд, решая спор, значительно снизил размер возмещения, сославшись на небольшую заработную плату, получаемую работниками, и конкретную обстановку, при которой был допущен брак. Между тем каких-либо обстоятельств, препятствующих нормальной работе, судом установлено не было, а заработная плата ответчиков значительно превышала ту, которую получили рабочие и служащие в данной местности. Обоснованно ли решение суда? В каких случаях ущерб, подлежащий возмещению, может быть снижен?

Задача № 5. В результате несчастного случая, произошедшего при прокладке теплотрассы в районе линии электропередач, скончался прораб Малышев. Его семья состоит из двухлетнего сына, двух дочерей 6 и 8 лет, жены и матери. Кроме того, на его иждивении находилась престарелая бабушка. Средний заработок Малышева составляет 8700 руб. Зарплата жены – 2510 руб.; пенсия по старости матери – 4172 руб., а бабушки – 7141 руб. Какова ответственность предприятия перед семьей потерпевшего?

Тема: Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Задача № 1. На основании заключенных соглашений Сомов исполняет обязанности охранника, а Кузнецов – обязанности водителя у индивидуального предпринимателя. Каков юридический характер взаимоотношений сторон? Должен ли работодатель вести на работников трудовые книжки?

Задача № 2. Аксеновой отказали в приеме на работу бухгалтером, ввиду ее профессиональной непригодности, так как она имела перерыв в работе более года и утратила профессиональные навыки. Прав ли работодатель?

Задача № 3. Серов работал вахтовым методом четыре года по срочному трудовому договору. После окончания срока договора он был уволен. Серов считает, что работодатель был обязан заключить с

ним договор на новый срок, так как вахтовый метод работы это предполагает. Прав ли Серов?

Задача № 4. При проверке организации было выявлено, что на работу были приняты Костин и Грибов 13 и 14 лет. С какого возраста наступает трудовая правосубъектность несовершеннолетних граждан, и при каких условиях? Какие нарушения допустил работодатель? Составьте мотивированный ответ.

Задача № 5. Симонова после отпуска по уходу за ребенком до полутора лет решила выйти на прежнее место работы. Ей было в этом отказано в связи с отсутствием свободной должности экономиста. Прав ли работодатель?

Задача № 6. Левина, работавшая по срочному трудовому договору, за 4 месяца до его окончания принесла справку о беременности, но работодателем по истечении срока договора была уволена несмотря на ее положение. Левина обратилась в суд. Решите дело.

Тема: Защита трудовых прав работников

Задача № 1. Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Селов учится в индустриальном техникуме на вечернем отделении. По окончании рабочей смены он пошел в техникум, отказавшись от сверхурочной работы связи с занятиями. Начальник объявил Селову выговор. Селов с этим не согласился и обратился в КТС. Прав ли работодатель? Какое решение вынесет КТС? Какие гарантии имеет данный работник в связи с обучением в техникуме?

Задача № 2. Антонов работает мастером цеха на заводе и обучается заочно в институте. 26 января Антонов должен по справке-вызову выехать на очередную сессию в ВУЗ для обучения и сдачи зачетов и экзаменов. Работодатель отказал Антонову в предоставлении учебного отпуска, ссылаясь на производственную необходимость. Антонов вынужден был уйти в очередной оплачиваемый отпуск, чтобы поехать на сессию. Прав ли работодатель? Какие нормы трудового законодательства были нарушены в данном случае?

Тема: Трудовые споры

Задача № 1. Доцент Ветров был уволен из института по п 3 ст. 81 ТК РФ. Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной комиссии института. Ветров обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования из-за его неподведомственности суду. Законно ли определение суда? Решите дело по существу.

Задача № 2. Старший научный сотрудник нии пономарев был уволен в связи с тем, что не был избран по конкурсу ученым советом института на новый срок. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Пономарев в исковом заявлении указал, что при проведении конкурса на заседании ученого совета не было кворума, поэтому его решение не имеет юридической силы. Подлежит ли рассмотрению данный трудовой спор в суде?

Задача № 3. Учителя школ прекратили работу и выдвинули требования: ликвидировать задолженность по зарплате за 3 месяца; выплатить компенсацию за литературу. Работодатели учителям объяснили, что они нарушили закон о коллективных трудовых спорах. Кто может объявить забастовку? Какие требования могут выдвигать бастующие? Правы ли учителя?

ТЕСТЫ

1) Законодательство о труде не распространяется:

1. на государственных служащих;
2. на лиц, лишенных свободы по приговору суда;
3. на лиц, работающих по трудовому договору у индивидуальных предпринимателей;
4. на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом.

2) Коллективный договор вступает в силу:

1. с момента подписания сторонами;
2. со дня регистрации в органах по труду;
3. со дня, установленного работодателем;
4. со дня, установленного в коллективном договоре.

3) Дела о наложении штрафов, предусмотренных Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях» рассматриваются:

1. администрацией организации;
2. судом;
3. государственным инспектором федеральной инспекции труда;
4. трудовым арбитражем.

4) Не признаются безработными:

1. лица, уволенные по виновным основаниям;
2. лица моложе 18 лет;
3. лица моложе 16 лет;
4. лица, которым назначена пенсия по инвалидности;
5. лица, которым назначена пенсия по возрасту.

5) Минимальный размер пособия по безработице составляет:

1. 45% от среднемесячного заработка по прежнему месту работы;
2. минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом;
3. 50% величины прожиточного минимума, установленного в Российской Федерации;
4. 20% величины прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ.

6) Контракт – это

1. трудовой договор;
2. особая форма трудового договора;
3. срочный трудовой договор.

7) Временными считаются работники, заключившие трудовой договор на срок:

1. до двух месяцев;
2. до одного года;
3. до шести месяцев;
4. до пяти лет.

8) Возраст гражданина, с которого допускается заключение трудового договора:

1. 14 лет;
2. 15 лет;
3. 16 лет.

9) Совмещение профессий – это:

1. совмещение должностей
2. совмещение работы с обучением на очном отделении;
3. расширение объема работ в рамках рабочего времени.

10) Согласие работника требуется:

1. при любом переводе;
2. лишь при переводе в другую местность;
3. при переводе на постоянную работу.

11) В связи с уходом на пенсию по старости трудовой договор расторгается:

1. по инициативе работника;
2. по инициативе работодателя.

12) Право на отпуск имеют:

1. временные работники, проработавшие 2 месяца;
2. совместители;
3. лица, проработавшие 11 календарных месяцев на условиях гражданско-правового договора, связанного с трудом.

13) Дисциплинарное взыскание действует:

1. один месяц;
2. шесть месяцев;
3. один год.

14) Гарантируется ли минимальный размер оплаты труда, определенный федеральным законом, при установлении неполного рабочего времени:

1. да;
2. нет.

15) Работа на условиях ненормированного рабочего времени компенсируется:

1. отгулом
2. повышенной оплатой;
3. предоставлением дополнительного неоплачиваемого отпуска;
4. предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска.

16) Коллективные трудовые споры рассматриваются:

1. комиссиями по трудовым спорам;
2. примирительными комиссиями;
3. в трудовом арбитраже;
4. в арбитражном суде;
5. в профсоюзном комитете.

17) В структуру Международной организации труда входят:

1. ООН;
2. Административный Совет;
3. Конвенции МОТ;
4. Международное бюро труда.

18) Основанием возникновения правоотношения является:

1. заключение трудового договора;
2. заключение трудового договора или фактический допуск к работе;
3. заключение трудового договора, избрание на должность.

19) Правоотношения по трудоустройству:

1. предшествуют трудовым;
2. сопутствуют трудовым;
3. вытекают из трудовых.

20) Срок действия соглашения не может превышать:

1. одного года;
2. трех лет;
3. пяти лет.

21) Порядок регистрации безработных определяется:

1. федеральным законом;
2. органами службы занятости;
3. Правительством РФ.

22) Место и дата заключения трудового договора относятся к:

1. сведениям, включаемым в трудовой договор;
2. дополнительным условиям договора.

23) На какой срок работник может быть переведен без его согласия при чрезвычайных обстоятельствах:

1. на три месяца;
2. на два месяца;
3. на один месяц;
4. на четыре месяца.

24) Работники должны быть предупреждены об увольнении по сокращению штатов:

1. за один месяц;
2. за два месяца;
3. за три месяца;
4. за четыре месяца.

25) Максимальная продолжительность сверхурочных работ в год установлена законом:

1. 100 часов;
2. 120 часов;
3. 150 часов;
4. 200 часов.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Нормативные акты

Всеобщая декларация прав человека : принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах : принят Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1966.

Международный Пакт о гражданских и политических правах : принят Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1966.

Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950.

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» : принята на Генеральной конференции МОТ 18.06.1998.

Конвенции и рекомендации, принятые Генеральной конференцией МОТ. Женева. 1991.

Права человека : сб. международных документов. М., МГУ, 1986.

Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе».

Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи».

Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ. «Об основах обязательного социального страхования»

Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Федеральный закон от 29.12. 2006. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей».

Федеральный закон от 01.11.2007 № 244-ФЗ. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в

целях повышения уровня материального обеспечения отдельных категорий граждан».

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Федеральный закон от 27.05.1998. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»

Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

Федеральный закон от 24.07.1998. № 125-ФЗ РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Федеральный закон от 07.08.2000. № 122-ФЗ «О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации».

Федеральный закон от 24.11.1995 № 176-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях».

Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан : утв. ВС РФ 22.07.1993 № 5487-1.

Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

Закон РФ от 27.04.1993 № 4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан»

Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Закон г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест».

Указ Президента РФ от 30.05.1994 № 1110. «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан».

Постановление Правительства РФ от 15.10.2001 № 727 «О порядке обеспечения пособиями по обязательному государственному социальному страхованию осужденных к лишению свободы лиц, привлеченных к оплачиваемому труду».

Постановление Правительства РФ от 10.07.1998 № 744 «Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии».

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 « Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта».

Постановление ВС РФ от 23.12.1992. № 34202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации».

Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 3621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации».

Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 19.12.2005 № 7-6 «Положение о технической инспекции труда».

Приказ Минобрнауки России от 26.06.2000 № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках».

Постановление Правительства РФ от 24.12. 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации».

Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

Приказ МПС РФ от 05.03.2004 № 7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов».

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Постановление Правительства РФ от 09.09.1999 № 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда».

Постановление Правительства РФ » от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Указ Президента Российской Федерации от 16.12.1993 «Об утверждении Положения о привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы».

Указ Президента Российской Федерации от 10.03.1994 «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан».

Постановление Правительства РФ от 10.07.1998 № 744 «Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии».

Постановление Правительства РФ от 24.07.2000 № 554 «Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологическом нормировании».

Постановление Правительства РФ от 12.08.1998 № 938 «Об утверждении Положения о Государственном энергетическом надзоре в Российской Федерации».

Постановление Правительства РФ от 25.08. 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации».

Постановление комиссии ФНПР от 19.12.2005 № 7-6 «Об утверждении Положения о технической инспекции труда».

Основная литература

Трудовое право России : учебник / под ред. В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлова. М., 2007.

Буянова, М. О. Трудовое право / М. О. Буянова. М., 2004.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю. П. Орловского. М., 2007.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. М. А. Бочарникова. М., 2006.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный научно-практический) / под ред. К. Я. Ананьевой. М., 2002.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К. Н. Гусова. 5-е изд. М., 2005.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. М., 2005.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Е. Н. Сидоренко. 2-е изд. М., 2005.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / под ред. Ю. П. Орловского. М., 2006.

Миронов, В. И. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) // Трудовое право, 2002. № 6, 7.

Трудовое право : практикум / под ред. К. Н. Гусова. М., 2007.

Трудовое право России / под ред. В. В. Пиляева. М., 2006.

Колобова, С. В. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб. пособие / С. В. Колобова. Саратов, ПАГС. 2007.

Голенко, Е. Н. Трудовое право в вопросах и ответах / Е. Н. Голенко, В. И. Ковалев. М., 2008.

Гусов, К. Н. Трудовое законодательство : сб. норм. актов / К. Н. Гусов. М., 2001.

Практикум по российскому трудовому праву: учеб. пособие / под ред. А. Д. Зайкина, А. А. Абрамовой. М., 2006.

Пресняков, М. В. Трудовое право России / М. В. Пресняков. М., 2008.

Маврин, С. П. Трудовое право России : учебник / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. СПб., 2005.

Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. М., 2004.

Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 3-е изд. М., 2007.

Дополнительная литература

Акопова, Е. М. Современный трудовой договор / Е. М. Акопова. М., 2007.

Ершов, В. В. Трудовой договор / В. В. Ершов, Е. А. Ершова. М., 2007.

Иванов, С. А. Судебные постановления как источник трудового права / С. А. Иванов. М., 2007.

Зайкин, А. Д. Российское трудовое право : учебник / А. Д. Зайкин. М., 2007.

Куренной, А. М. Трудовые споры : практический комментарий / А. М. Куренной. М., 2006.

Лютов, Н. Л. Некоторые проблемы законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров // Трудовое право, 2002. № 1.

Лыгин, Р. Н. Трудовое право : конспект лекций / Р. Н. Лыгин, А. П. Толмачев. М., 2002.

Парягина, О. Правовые проблемы социальной политики : учеб. пособие / О. Парягина. Иркутск, 2007.

Ставцева, А. И. Разрешение трудовых споров / А. И. Ставцева. М., 2008.

Ставцева, А. И. Разрешение трудовых споров в суде / А. И. Ставцева. М., 2006.

Система трудовых отношений : итоги реформирования и перспективы развития (Материалы Международной научно-практической конференции 1 марта 2002 г.). Саратов, 2002.

Якимов, Д. Т. Трудовые правоотношения. М., 2008.

Бондаренко, Э. Н. Юридические факты в трудовом правоотношении / Э. Н. Бондаренко. Барнаул, 2005.

Бородин, И. И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) // Трудовое право, 2006. № 1.

Бородин, И. И. Формы социального партнерства и их место в системе социального партнерства // Трудовое право, 2007. № 1.

Бошно, С. В. Правовая природа и признаки локальных правовых актов // Юрист, 2006. № 5.

Букреева, Е. Правовая природа и функции локальных источников трудового права в условиях рыночной экономики // Законодательство и экономика, 2007. № 1.

Гейхман, В. Л., Медведев, О. М. Трудовой договор (Современные проблемы) / В. Л. Гейхман, О. М. Медведев. М., 2003.

Глебов, В. Г. Ученический договор : монография / В. Г. Глебов. М., 2006.

Головина, С. Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников / С. Ю. Головина. М., 2003.

Гусов, К. Н. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / К. Н. Гусов[и др.]; отв. ред. К. Д. Крылов. М., 2005.

Джиоев, С. Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России / С. Х. Джиоев. М., 2006.

Дзгоева, Ф. О. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями / Ф. О. Дзгоева. М., 2003.

Долгова, М. Н. Материальная ответственность работника и работодателя / М. Н. Долгова. М., 2007.

Дмитриева, И. К. Принципы российского трудового права / И. К. Дмитриева. М., 2004.

Ершова, Е. А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право, 2007. № 3.

Ершова, Е. Х. [и др.] Приостановка работы: порядок и оплата // ЭЖ-Юрист. 2004. № 27.

Закалюжная, Н. В. Аттестация как одна из форм определения квалификации работников // Законодательство и экономика, 2004. № 4.

Зайцева, Л. В. Проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров об установлении и изменении условий труда // Российский судья, 2005. № 3.

Клепалова, Ю. Особенности приема на работу работников железнодорожного транспорта // Трудовое право, 2006. № 11, 12.

Коршунова, Т. Ю. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Трудовое право, 2004. № 6.

Коршунова, Т. Ю. О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве // Трудовое право, 2006. № 11.

Коршунова, Т. Ю. Участие работников в управлении организацией // Трудовое право, 2006. № 10.

Костян, И. А. Прекращение трудового договора / И. А. Костян. М., 2004.

Кривой, В. И. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом : исходные начала // Трудовое право, 2007. № 5.

Куренной, А. Лоция в бурном море трудового права // ЭЖ-Юрист, 2004. № 14.

Лебедев, В. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Российская юстиция, 2002. № 8.

Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. СПб, 2006.

Нестерова, Т. Изменение трудового договора // Законность, 2006. № 7.

Николаев, Г. Увольнять без объяснения причин суд не запрещает // Бизнес-адвокат, 2005. № 7.

Нуртдинова, А. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право, 2005. № 9, 10.

Нуртдинова, А. Правовое регулирование оплаты труда // Хозяйство и право, 2006. № 10.

Охрана труда в Российской Федерации : Правовое регулирование / под ред. Ю. Л. Фадеева. СПС «КонсультантПлюс».

500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения / под ред. Ю. П. Орловского. М., 2006.

Павлова, М. А. Значение коллективных договоров и соглашений в развитии социального партнерства // Юрист, 2005. № 6.

Петров, А. Я. Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности // Трудовое право, 2007. № 5.

Полетаев, Ю. Н. Материальная ответственность сторон трудового договора / Ю. Н. Полетаев. М., 2003.

Репринцев, Д. Д. Источники, реализация и защита трудовых прав работников // Трудовое право, 2006. № 5, 7.

Рогалева, Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права / Г. А. Рогалева. М., 2003.

Сенников, Н. М. Профсоюзное право : курс лекций / Н. М. Сенников, А. В. Стремоухов. М., 2005.

Скачкова, Г. С. Труд иностранцев в России : правовое регулирование / Г. С. Скачкова. М., 2006.

Скачкова, Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм / Г. С. Скачкова. М., 2003.

Современное трудовое право (опыт трудовоправового компаративизма) : книга первая / под ред. В. М. Лебедева. М., 2007.

Сойфер, В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения / В. Г. Сойфер. М., 2004.

Сойфер, В. Г. Судьба и проблемы трудового коллектива // Законодательство и экономика. 2004. № 7.

Толкунова, В. Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам / В. Н. Толкунова. М., 2004.

Ухова, Д. Л. Поощрительные процедуры в трудовом праве (понятие и виды) // Трудовое право, 2006. № 6.

Федин, В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права : монография / В. В. Федин. М., 2005.

Хныкин, Г. В. Локальные нормативные акты трудового права / Г. В. Хныкин. Иваново, 2004.

Хныкин, Г. Локальные нормативные акты и дисциплина труда // Корпоративный юрист, 2006. № 3.

Цыпкина, И. С. Трудовой договор / И. С. Цыпкина, Е. П. Циндзяйкина. М., 2006.

Чиканова, Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе / Л. А. Чиканова. М., 2005.

Чиканова, Л. Рабочее время // Хозяйство и право, 2006. № 10.

Чуча, С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда : становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. Омск, 2005.

Шведов, А. Л. Право работника на компенсацию морального вреда // Адвокат, 2005. № 3.

Щур-Труханович, Л. В. Положение об аттестации персонала : юридические тонкости // СПС «КонсультантПлюс.

Эрделевский, А. М. Трудовой и гражданско-правовой договор : сходство и различия // СПС «КонсультантПлюс».