

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Дагестан
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

КОМПЛЕКТ
контрольно-измерительных материалов
для проведения промежуточного контроля
по учебной дисциплине

ОП 14. Трудовое право
по основной профессиональной образовательной программе
40.02.02 Правоохранительная деятельность

входящей в состав УГПС 40.00.00 Юриспруденция

Форма контроля промежуточной аттестации
экзамен

форма обучения очная

Кизляр, 2022г.

Комплект контрольно-измерительного материала на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность

Разработчик:

Багандова Э.К., преподаватель ГБПОУ РД «КППК»

Рассмотрено и одобрено ПКЦ социально-экономических, гуманитарных дисциплин

Протокол №1 от 30 августа 2022г

председатель ПКЦ Гаджимурадова Э.Э. /



1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
«Трудовое право»

1. Контрольные задания и иные материалы оценки
знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы
формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

«Трудовое право»

Модуль 1 Трудовое право как отрасль права

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

Трудовое право призвано регулировать прежде всего те общественные отношения, которые складываются в процессе трудовой деятельности, то есть трудовые отношения.

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержится легальное определение трудовых отношений. Согласно ст. 15 ТК РФ это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовые отношения возникают на основе соглашения между работником и работодателем, то есть на основе трудового договора.

В связи с этим отметим, что в последние годы для нашей страны характерна негативная тенденция: нередко складывающиеся фактически трудовые отношения юридически оформляются договором гражданско-правового характера (чаще всего, договором возмездного выполнения работ или оказания услуг). Связано это прежде всего с тем, что трудовое законодательство закрепляет весьма широкий перечень прав работника и гарантий их реализации. Например, законом ограничена максимальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать сорока часов в неделю. Запрещается (кроме исключительных случаев, предусмотренных законом) привлекать работника к работе в выходные и праздничные дни. Установлен гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, сроки и порядок выплаты заработной платы и т.п. Указанные права и гарантии распространяются лишь на работников, то есть тех лиц, которые осуществляют свою трудовую деятельность на основе трудового договора.

По прямому указанию ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера. Поэтому, заключая договор гражданско-правового характера вместо трудового договора, работодатель преследует вполне понятную цель - уклониться от обеспечения работнику тех прав, которые предоставлены ему трудовым законодательством. В связи с этим ТК РФ прямо запрещает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

Если же отношения, связанные с использованием личного труда, все же возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11 ТК РФ). Оказавшийся в такой ситуации работник будет вынужден обратиться в суд и доказать, что фактически между ним и работодателем сложились не гражданско-правовые, а трудовые отношения. Вместе с тем на практике разграничить трудовые отношения от смежных с ними общественных отношений (прежде всего гражданско-правовых) бывает не так просто.

Метод трудового права основан на сочетании императивного и диспозитивного способов правового регулирования, что и определяет его специфику. К особенностям метода трудового права можно отнести следующие.

1. Метод трудового права характеризуется сочетанием централизованного, локального и договорного способов регулирования соответствующих общественных отношений. Например, в централизованном порядке устанавливаются основания расторжения трудового договора, перечень мер дисциплинарного взыскания и т.п. Работодатель не может своим локальным нормативным актом предусмотреть дополнительные основания расторжения трудового договора или применить к работнику какие-либо меры дисциплинарного взыскания, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (например, перевод на нижеоплачиваемую работу за совершение дисциплинарного проступка), с одной стороны. С другой стороны, правила внутреннего трудового распорядка, обязательные для исполнения всеми работниками данной организации, устанавливаются локальным актом работодателя.

Кроме того, закон позволяет сторонам трудовых отношений самостоятельно урегулировать свои отношения в договорном порядке. На практике это может осуществляться путем заключения коллективного договора или соглашения, а также трудового договора. Чаще всего предметом коллективных договоров являются вопросы оплаты труда, предоставления гарантий, льгот и компенсаций. Например, трудовым законодательством предусмотрено, что сверхурочная работа (то есть работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Однако коллективным договором может быть предусмотрен и более высокий размер оплаты сверхурочных работ. При этом ни локальный акт работодателя, ни положения коллективного или трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным в централизованном порядке. Другими словами, действующим законодательством в централизованном порядке закрепляется определенный минимум прав работника, который может быть расширен локальным актом, коллективным договором (соглашением) или трудовым договором. В нашем примере коллективным договором можно увеличить оплату труда за выполнение сверхурочной работы, но нельзя уменьшить ее по сравнению с установленным законом.

2. Метод трудового права также характеризуется сочетанием равенства и подчинения сторон при регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Отношения подчинения сторон трудовых отношений характерны для управления трудом и регулирования трудовой деятельности, когда работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, исполнять распоряжения своего руководителя. Вместе с тем правовое положение участников социально-партнерских отношений или отношений по разрешению трудовых споров характеризуется началами равенства. Например, индивидуальные трудовые споры разрешаются специальным органом - комиссией по трудовым спорам (КТС). КТС создается на паритетных началах из равного количества представителей работников и работодателей. При рассмотрении трудового спора решения принимаются большинством голосов. На началах равенства осуществляется проведение коллективных переговоров при заключении коллективных договоров и соглашений, рассмотрение коллективных споров примирительной

комиссией и т.п.

3. Специфика метода трудового права выражается в особых способах защиты трудовых прав. Защита трудовых прав может осуществляться как специально уполномоченными государственными органами, так и профессиональными союзами работников. Кроме того, ТК РФ предусматривает и возможность самозащиты работником своих трудовых прав, которая выражается в отказе от выполнения работы в предусмотренных законом случаях. Так, работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

4. Метод трудового права характеризуется единством и дифференциацией правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Единство правового регулирования труда выражается в общности прежде всего основных начал или принципов трудового права и законодательства. В связи с этим трудовое законодательство содержит так называемые общие нормы, регулирующие трудовые отношения работников и работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы организаций.

Вместе с тем правовое регулирование труда отдельных категорий работников отличается определенными особенностями в силу специфики выполняемых работ (например, научно-педагогические, медицинские работники), природно-климатических условий (работа в районах Крайнего Севера) либо физиологических особенностей организма некоторых категорий работников (женщин, несовершеннолетних и т.п.). Поэтому, помимо общих норм, распространяющих свое действие на всех работников и работодателей, ТК РФ содержит и специальные нормы, устанавливающие особые правила регулирования труда отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних, лиц, работающих в районах Крайнего Севера, и т.п.). В частности, ТК РФ содержит специальный раздел, посвященный регулированию труда отдельных категорий работников (раздел XII).

1. Понятие трудового права как отрасли права.

2. Понятие и виды отраслевых принципов трудового права.

Тесты

1. Какие из ниже перечисленных отношений входят в сферу действия трудового права:

- А) (индивидуальная трудовая деятельность);
- Б) (совместная трудовая деятельность в организации);
- В) (военная служба и служба в правоохранительных органах);
- Г) (выполнение работы по заданию заказчика с оплатой ее результата);
- Д) (обучение в высшем учебном заведении).

2. Предметом регулирования трудового права являются:

- А) (имущественные отношения по поводу овеществленного труда, т.е. конечный результат труда);
- Б) (отношения, которые складываются в процессе трудовой деятельности);
- В) (труд лиц, находящихся в прямой зависимости от нанимателя рабочей силы (государства));
- Г) (отношения работников, являющихся собственниками орудий труда и средств производства);
- Д) (отношения, складывающиеся в процессе реализации гражданами права на материальное обеспечение).

3. Основопологающим принципом трудового права является:

- А) (обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности);
- Б) (обеспечение права работников на участие в управлении организацией);
- В) (равенство прав и возможностей работников);
- Г) (свобода труда);
- Д) (обеспечение права на обязательное социальное страхование).

4. К отраслевым принципам трудового права относится:

- А) (законность);
- Б) (равноправие всех перед законом и судом);
- В) (недопустимость дискриминации);
- Г) (право на отдых);
- Д) (принцип охраны собственности).

5. В систему трудового права входят:

- А) (нормы регулирующие труд подрядчиков);
- Б) (нормы регулирующие труд фермеров);
- В) (нормы регулирующие порядок возникновения и прекращения трудовых отношений);
- Г) (нормы регулирующие труд сотрудников МВД);
- Д) (все, выше перечисленные нормы).

6. Метод трудового права характеризуется следующими признаками:

- А) (сочетанием центрального и локального регулирования);
- Б) (сочетанием нормативного и договорного регулирования);
- В) (равноправием сторон на определенных этапах отношений в сфере труда);
- Г) (специфическим способом защиты трудовых прав);
- Д) (всеми, выше перечисленными признаками).

7. Для системы источников трудового права характерны следующие особенности:

- А) (они издаются на различных уровнях правового регулирования труда);
- Б) (выражают общее и специальное в регулировании труда);
- В) (принимаются не только компетентными государственными органами, но и субъектами трудового права);
- Г) (принимаются, не исходя из юридической силы, а с учетом улучшения в них положения работников);
- Д) (все, выше перечисленные особенности).

8. Определите, какие законы содержат нормы трудового права:

- А) (Закон «О занятости населения в РФ»);
- Б) (Закон «О защите прав потребителей»);
- В) (Закон «О воинской обязанности и военной службе»);
- Г) (Кодекс законов о труде РФ);
- Д) (Трудовой кодекс РФ).

Задача

В ЗАО «Вега», занимающемся разработкой и поставками программного обеспечения, были объявлены выборы президента фирмы.

Проведите анализ ситуации с точки зрения трудового права. Могут ли возникнуть трудовые отношения в результате избрания на должность?

ТЕМА 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Согласно со ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется следующими нормативными правовыми актами:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента РФ;
- постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. При этом нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ.

Система источников трудового права имеет вертикальную и горизонтальную структуру.

Вертикальная структура обусловлена иерархической соподчиненностью источников трудового права в зависимости от своей юридической силы:

- 1) Конституция РФ;
- 2) акты международного трудового права (например, конвенции МОТ);
- 3) федеральные конституционные законы;
- 4) федеральные законы;
- 5) указы Президента РФ;
- 6) постановления Правительства РФ;
- 7) нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- 8) законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ;
- 9) нормативно-правовые акты органов местного самоуправления;
- 10) коллективные договоры и соглашения;

11) локальные нормативные акты.

Горизонтальная структура системы источников трудового права обусловлена принципом единства и дифференциации правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. В этом смысле в системе трудового права выделяют общие и специальные нормы. Общие нормы трудового права распространяют свое действие на всех работников, а специальные закрепляют особенности регулирования труда некоторых категорий работников в зависимости от половозрастных, отраслевых, территориальных и иных факторов. В этом смысле принято говорить об общем и специальном законодательстве, регулирующем трудовые и связанные с ними отношения. Примером специального законодательства является Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации <1> от 30 апреля 1999 г. N 81-ФЗ (в ред. от 3 февраля 2014 г.), который закрепляет в том числе особенности правового регулирования труда членов экипажа морских судов.

Конституционные основы трудового права. Конституция РФ обладает высшей юридической силой в Российской Федерации. Прежде всего Основной Закон содержит нормы, закрепляющие основные права участников трудовых и связанных с ними отношений.

В части 2 ст. 7 Конституции РФ декларируется, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

В статье 37 Конституции РФ закрепляются:

- 1) принцип свободы труда и запрет принудительного труда;
- 2) право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- 3) право на справедливое вознаграждение за труд, а также право на защиту от безработицы;
- 4) право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку;
- 5) право на отдых, которое включает гарантии продолжительности рабочего времени, установленной законом, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Международно-правовые источники трудового права. Согласно ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Аналогичное правило закреплено и в ст. 10 ТК РФ. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрены внутренним национальным законодательством, то применяются правила международного договора.

Наиболее значимыми среди международных договоров Российской Федерации в социально-трудовой сфере являются конвенции Международной организации труда (МОТ). Например, Конвенция МОТ N 29 "О принудительном или обязательном труде" (Женева, 28 июня 1930 г.), Конвенция МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (Женева, 4 июня 1958 г.) и другие конвенции МОТ представляют собой универсальные или всеобщие международные соглашения. В специальной литературе иногда говорят о существовании Международного трудового кодекса, который образуют конвенции и рекомендации МОТ. В настоящий момент Российской Федерацией ратифицировано более пятидесяти конвенций МОТ.

Подзаконные акты. Указы Президента РФ должны соответствовать федеральным законам. На современном этапе указное правотворчество не характерно для регулирования трудовых отношений, поскольку все наиболее важные вопросы регулируются ТК РФ и федеральными законами. Указы Президента РФ в основном регламентируют отдельные вопросы в социально-трудовой сфере: в качестве примера можно привести Указ Президента РФ от 24 мая 2009 г. N 584 "Вопросы оплаты труда работников центрального аппарата Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий" (в ред. от 30 января 2012 г.)

Постановления Правительства РФ должны соответствовать как федеральным законам, так и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, как правило, принимаются по более узким вопросам, отнесенным к компетенции исполнительной власти. В настоящее время постановлениями Правительства РФ утверждаются различного рода перечни, положения и т.п. В ряде случаев ТК РФ содержит прямое уполномочие Правительства РФ на принятие того или иного акта. Например, согласно ст. 253 ТК РФ перечни работ с вредными или опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную должны утверждаться в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти. Наиболее значимыми в сфере трудового права среди них являются акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России). Как правило, акты Минтруда России конкретизируют и разъясняют действующее трудовое законодательство. В качестве примера можно привести Приказ Минтруда России от 1 ноября 2013 г. N 652н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

Помимо актов Минтруда России, большое значение в качестве источников трудового права сохраняют не отмененные акты уже не существующих органов исполнительной власти Российской Федерации (в первую очередь, Минздравсоцразвития России) и даже СССР. В качестве примера здесь можно привести Постановление Минздравсоцразвития от 13 августа 2009 г. N 587н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам следственных органов прокуратуры Российской Федерации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (в ред. от 20 марта 2012 г.) <1>, Постановление Госкомтруда СССР от 5 февраля 1991 г. N 24 "Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала, занятым на горных работах по разведке и добыче урановой, бериллиевой и ториевой руд в атомной энергетике и промышленности".

Законодательство и подзаконные акты субъектов РФ. Согласно ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство является предметом совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ. Это означает, что субъекты РФ могут принимать законы и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права. При этом указанные акты субъектов РФ не должны противоречить федеральным законам (ст. 76 Конституции РФ).

В статье 6 ТК РФ разграничены предметы ведения Российской Федерации и ее субъектов в сфере правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. В частности, законодатель установил перечень вопросов, которые должны регулироваться нормативно-правовыми актами федерального значения. К ним относятся:

- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию контроля качества проведения специальной оценки условий труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;
- систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Акты органов местного самоуправления. Нормативно-правовые акты, издаваемые органами местного самоуправления, должны соответствовать федеральному законодательству, федеральным подзаконным актам и нормативно-правовым актам субъектов РФ. Как правило, в сферу правового регулирования таких нормативно-правовых актов входят вопросы занятости и трудоустройства, социального партнерства и т.п. В качестве примера можно привести Постановление главы администрации Балашовского муниципального района Саратовской области от 20 февраля 2008 г. N 43-п "О создании рабочих мест и перечне видов деятельности оплачиваемых общественных работ". Кроме того, на местном уровне обычно устанавливаются особенности труда муниципальных служащих.

Коллективные договоры и соглашения. Коллективные договоры и соглашения по социально-трудовым вопросам представляют собой особый вид источников трудового права - договор нормативного содержания. Коллективные договоры и соглашения заключаются на двусторонней основе между работниками и работодателями в лице своих представителей. Предметом коллективных договоров и соглашений, как правило, являются условия оплаты труда (ими могут устанавливаться тарифные ставки по организации или отрасли), различного рода доплаты, компенсации и т.п. По соглашению сторон в содержание коллективного договора или соглашения могут включаться самые различные вопросы. Однако согласно ст. 9 ТК РФ коллективные договоры и соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Коллективный договор всегда заключается на уровне конкретной организации и действует только в отношении работников данной организации.

Локальные акты. Такие акты принимаются работодателем в пределах своей компетенции и распространяют свое действие в пределах конкретной организации (у конкретного работодателя). Путем издания обязательных для исполнения всеми работниками данной организации нормативных актов работодатель реализует функции по управлению трудом и организации трудового процесса. Так, в организации могут приниматься следующие локальные акты: Правила внутреннего трудового распорядка организации, Положение о премировании, Положение об аттестации работников и т.п. Необходимо учитывать, что локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, а также коллективными договорами и соглашениями.

Локальные акты принимаются работодателем, однако в некоторых случаях закон требует учитывать мнение выборного профсоюзного органа при принятии таких актов. Например, по прямому указанию ТК РФ с учетом мнения профсоюзного органа должны приниматься правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190), график отпусков (ст. 123) и т.п. В соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные акты, принятые без учета мнения представительного органа работников, являются недействительными.

Между тем абзацем 3 ст. 8 ТК РФ предусматривается, что коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Очевидно, что в этом случае для

4. Сформулируйте понятие источников трудового права, их виды и особенности.

Дайте общую характеристику как источникам трудового права:

- а) международным актам;
- б) Трудовому кодексу РФ.

ТЕМА 3. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В ТК РФ непосредственно принципам трудового права посвящены ст.ст. 2, 3 и 4. В зависимости от уровня регулирования выделяют следующие виды правовых принципов: 1) общепризнанные принципы международного права (Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации 1998 г.); 2) общие отечественные принципы, лежащие в основе российского права; 3) межотраслевые отечественные принципы, которые действуют в двух или более отраслях российского права; 4) отраслевые отечественные принципы, в том числе принципы трудового права, характерные для определенной отрасли, в данном случае – для трудового права; 5) принципы отдельных правовых институтов, которые распространяются только на конкретные правовые институты; 6) принципы отдельных законодательных актов, применяемые в отношении конкретного законодательного акта. Кроме данной классификации также используются иные классификации принципов трудового права в зависимости от различных оснований: 1) в зависимости от сферы их практического применения: используемые в правотворческой и правоприменительной деятельности; 2) в зависимости от стадии развития трудового правоотношения; 3) в зависимости от видов правового регулирования: принципы нормативного правового регулирования общественных отношений (принцип создания норм российского трудового права на основе общепризнанных принципов и норм международного права; принцип закрепления на централизованном уровне минимальных льгот, преимуществ в сочетании с установлением повышенных правовых гарантий на региональном, отраслевом, территориальном и договорном уровнях; принцип сочетания императивного и договорного метода установления трудовых прав, льгот и 24 преимуществ; принцип сочетания единства и дифференциации при установлении трудового статуса работников); принципы индивидуального правового регулирования общественных отношений (принцип использования работников в соответствии с заключенным трудовым договором; принцип сочетания централизованного и индивидуально-договорного регулирования условий и оплаты труда; принцип сочетания индивидуально-договорного регулирования с правоприменением; принцип сочетания законности и целесообразности при реализации норм о труде); принципы саморегулирования (принцип свободы выбора профессии, места и рода занятий, работы; принцип свободного волеизъявления работника на реализацию ряда трудовых прав; принцип свободного вступления в профсоюзы и участия в управлении организацией; принцип свободного волеизъявления на объединение и обсуждение коллективных интересов на общих собраниях (конференциях) работников. Кроме этого необходимо выделить принципы правового регулирования общественных отношений, непосредственно связанных с индивидуальными трудовыми: 1) принцип надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства; 2) принцип недопустимости отказа в защите трудовых прав работников; 3) принцип возмещения вреда, причиненного работнику при исполнении трудовых обязанностей; 4) принцип создания условий для участия работников в управлении организацией; 5) принцип защиты профсоюзами трудовых прав работников; 6) принцип создания у

1. Понятие правовых принципов и их виды.

2. Принципы трудового права и принципы правового регулирования труда. Значение основных принципов правового регулирования труда, их система и содержание.

3. Поясните на конкретных примерах, какие нормы выступают гарантиями тех или иных основных трудовых прав и как осуществляется конкретизация основных принципов правового регулирования труда в институтах данной отрасли.

Тема 4. Субъекты трудового права

Трудовые правоотношения являются базисными по отношению к иным

правоотношениям социально-трудовой сферы. **Трудовое правоотношение** представляет собой юридическую связь между работником и работодателем на основе заключенного между ними трудового договора, которая предполагает обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и корреспондирующие обязанности работодателя по обеспечению надлежащих условий труда, своевременной оплате труда и т.п.

Правовые отношения обладают определенной структурой, которая включает в себя следующие элементы:

- 1) субъекты, то есть участники правоотношений;
- 2) объект правоотношения, то есть то конкретное благо, по поводу которого возникает правоотношение;
- 3) содержание правоотношения, которое включает в себя взаимные права и обязанности участников правоотношений.

Рассмотрим указанные элементы применительно к трудовым правоотношениям.

Объектом трудового правоотношения выступают те блага, по поводу которых они возникают, то есть прежде всего результаты трудовой деятельности и оплата наемного труда. **Субъектами трудовых правоотношений** являются работник и работодатель. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников являются субъектами не трудовых, а связанных с трудовыми отношений (организационно-управленческих, социально-партнерских и др.). Согласно ст. 20 ТК РФ работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Нужно заметить, что законодатель употребляет термин "физическое лицо", а не "гражданин". Это значит, что субъектами трудовых правоотношений могут выступать не только граждане Российской Федерации, но и иностранцы, а также лица без гражданства. Вместе с тем действующее законодательство устанавливает специальные правила привлечения и использования в Российской Федерации иностранных работников. Прежде всего, такие правила установлены Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (в ред. от 21 июля 2014 г.) <1>. В частности, для использования иностранной рабочей силы работодатель должен получить специальное разрешение, которое выдается органами Федеральной миграционной службы Российской Федерации в соответствии с установленной квотой на выдачу приглашений иностранным гражданам. Указанная квота представляет собой предельное количество приглашений на въезд в Россию иностранных граждан в целях осуществления трудовой деятельности. Квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности ежегодно утверждается Правительством РФ по предложениям исполнительных органов государственной власти субъектов РФ.

Для того чтобы быть субъектом трудового правоотношения, гражданин должен обладать трудовой правосубъектностью, то есть право- и дееспособностью. По общему правилу трудовая дееспособность наступает у гражданина при достижении им возраста 16 лет. Однако в случаях получения общего образования либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Также с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. Наконец, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается вступление в трудовые соглашения лиц, не достигших возраста 14 лет, с целью создания или исполнения произведений. При этом также необходимо согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства. Нужно, однако, заметить, что закон устанавливает случаи, когда субъектом трудовых правоотношений может быть только

лицо, достигшее 18 лет. Так, согласно ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

По общему правилу трудовое законодательство не ограничивает предельный возраст участников трудовых правоотношений. Однако для некоторых категорий работников предельный возраст устанавливается специальными нормами. Например, для ректора вуза, декана факультета такой возраст составляет 65 лет. При достижении этого предельного возраста трудовой договор с ними прекращается.

Второй стороной трудового правоотношения является работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Согласно ст. 20 ТК РФ в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры, но только если это предусмотрено федеральным законом. Например, такая возможность предусмотрена Федеральным законом от 11 июня 2003 г. N 74-ФЗ "О крестьянском (фермерском) хозяйстве" (в ред. от 28 декабря 2013 г.) <1>. Крестьянское хозяйство не является юридическим лицом, а представляет собой объединение граждан, связанных родством и (или) свойством, имеющих в общей собственности имущество и совместно осуществляющих производственную и иную хозяйственную деятельность, основанную на их личном участии. Вместе с тем крестьянское (фермерское) хозяйство может использовать наемный труд, то есть являться работодателем.

Согласно ст. 48 ГК РФ юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами. Например, в государственных и муниципальных предприятиях права и обязанности работодателя осуществляет их руководитель. В акционерных обществах это может быть директор, генеральный директор или коллегиальный исполнительный орган.

Определенными особенностями в трудовых правоотношениях обладает работодатель - физическое лицо. Чаще всего в качестве такого работодателя выступает индивидуальный предприниматель, который осуществляет свою деятельность без образования юридического лица. Однако работодателем - физическим лицом может быть не только индивидуальный предприниматель, но и иной гражданин, использующий наемный труд в личных целях. Например, любое физическое лицо может нанять домработницу, водителя, воспитателя и т.п. ТК РФ содержит специальную главу, которая регламентирует особенности регулирования труда у работодателя - физического лица (глава 48). В частности, такой работодатель не ведет трудовых книжек на работников, обязан регистрировать трудовой договор в органах местного самоуправления и т.п.

Содержание трудового правоотношения как особой юридической связи между работником и работодателем составляют их права и обязанности, предусмотренные законом, подзаконными актами, коллективными договорами и соглашениями, локальными актами, а также трудовым договором между ними.

С указанными правами и обязанностями работника корреспондируют соответствующие права и обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ).

Так, работодатель вправе:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами;

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

3) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

4) принимать локальные нормативные акты, регулирующие труд работника;

5) принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

6) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

7) создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;

8) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

1) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

3) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

4) исполнять иные обязанности, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1. Особенности правоотношений по разрешению трудовых споров.

2. Отличие трудовых правоотношений от гражданских.

Тесты

1. Ведущее место в системе правоотношений в сфере труда занимают:

- А) (отношения по занятости и трудоустройству);
- Б) (правоотношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства);
- В) (трудовые правоотношения);
- Г) (отношения по рассмотрению трудовых споров);
- Д) (организационно – управленческие правоотношения).

2. Содержанием трудового правоотношения является:

- А) (субъективные права и обязанности работника);
- Б) (права и обязанности работодателя);
- В) (взаимные права и обязанности его субъектов);
- Г) (юридическая связь субъектов по процессе разрешения трудового спора);
- Д) (право осуществлять управление коллективным трудом и обязанность подчиняться законам и локальным актам, действующим в организации).

3. Субъектами трудовых отношений являются:

- А) (работник);
- Б) (работодатель);
- В) (профком);
- Г) (трудовой коллектив);
- Д) (органы службы занятости).

4. Основным отличительным признаком трудового правоотношения от смежных правоотношений в сфере труда являются:

- А) (предметом трудового правоотношения является процесс труда);
- Б) (работник в трудовом правоотношении выполняет определенную трудовую функцию, личным трудом, по определенной специальности, квалификации или должности);
- В) (обязанность организации трудового процесса, обеспечения безопасности в трудовом правоотношении лежит на работодателе);
- Г) (работник, вступая в трудовые отношения становится членом трудового коллектива);
- Д) (все, выше перечисленные признаки).

5. Основанием возникновения трудового правоотношения является:

- А) (заключение трудового договора);
- Б) (фактический допуск к работе с ведома или по поручению работодателя);
- В) (подача заявления о приеме на работу);
- Г) (издание приказа или распоряжения работодателя о приеме физического лица на работу);
- Д) (окончание срока испытания при приеме на работу).

6. Правоотношения по трудоустройству возникают в связи с поиском гражданином подходящей работы и представляют собой единство взаимосвязанных, но относительно самостоятельных правоотношений:

- А) (между органом трудоустройства и гражданином);
- Б) (между органом трудоустройства и организацией);
- В) (между гражданином и организацией);
- Г) (между гражданином и профкомом организации);
- Д) (между гражданином и собственником имущества).

7. Субъектами организационно – управленческих отношений являются:

- А) (работодатель и его представители);
- Б) (трудовой коллектив);
- В) (профком);
- Г) (работники);
- Д) (все, перечисленные субъекты).

8. Субъектами правоотношений по рассмотрению трудовых споров являются:

- А) (работник);
- Б) (работодатель);
- В) (юрисдикционный орган по рассмотрению трудовых споров);
- Г) (трудовой коллектив, профком);
- Д) (Высший арбитражный суд РФ).

Задача

Директор завода «Авторемонт» издал правила внутреннего трудового распорядка без предварительного согласования их с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет обратился с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта в федеральную инспекцию труда.

К какому виду правоотношений относятся правоотношения между профсоюзным комитетом и организацией?

МОДУЛЬ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда. Трудовой коллектив

Понятие "социальное партнерство" стало применяться в российском праве сравнительно недавно. Явление, им обозначаемое, рассматривается исследователями в качестве метода трудового права или его элемента, принципа трудового права, способа разрешения трудовых споров, средства и формы взаимодействия, инструмента регулирования социально-трудовых отношений, формы организации взаимодействия работодателей, работников и государства, процедуры разграничения, согласования и обеспечения законных интересов в сфере социально-трудовых отношений .

В соответствии со ст. 23 ТК РФ под социальным партнерством в сфере труда понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Целью социального партнерства является согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, направленное на

установление государственных гарантий прав работников и создание благоприятных условий, при которых в равной степени реализуются права работников и работодателей.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ). Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатели и работники могут и сами реализовывать свои права в сфере социального партнерства. Однако на практике обычно возникает необходимость в действиях представителей, которые могли бы выступать от имени больших групп работников и работодателей.

Представителями работников в социальном партнерстве могут выступать:

- профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- иные представители, избираемые работниками.

Правовые основы деятельности профсоюзов, их право на представительство установлены в Федеральном законе от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 2 июля 2013 г.)

Профессиональный союз (профсоюз) - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Профсоюзы в соответствии с законодательством участвуют в правовом регулировании социально-трудовых отношений на всех этапах их развития.

ТЕМА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА.

1. Понятие социального партнерства.

2. Понятие и виды соглашений.

Тесты

1.Сторонами социального партнерства могут быть:

- А) (работник);
- Б) (органы государственной власти);
- В) (работодатель);
- Г) (органы местного самоуправления);
- Д) (органы государственной власти и местного самоуправления, но в определенных случаях).

2.Основным принципом социального партнерства является:

- А) (уважение и учет интересов сторон);
- Б) (свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда);
- В) (равноправие сторон);
- Г) (полномочность представителей сторон);
- Д) (добровольность принятия сторонами на себе обязательств).

3.Главной формой социального партнерства является:

- А) (взаимные консультации);
- Б) (коллективные переговоры);
- В) (участие работников и их представителей в управлении организацией);
- Г) (участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров);
- Д) (координационные комитеты содействия занятости населения).

4. Сторона, получившая уведомление с предложением начать коллективные переговоры обязана вступить в данные переговоры:

- А) (в 10-и дневный срок со дня получения уведомления);
- Б) (в 7-и дневный срок...);
- В) (в 15-и дневный срок...);
- Г) (в месячный срок...);
- Д) (уведомление носит лишь рекомендательный характер и сторона вправе вступать или не вступать в коллективные переговоры по собственному усмотрению).

5. Моментом начала коллективных переговоров является:

- А) (дата получения письменного уведомления о начале переговоров от другой стороны);
- Б) (дата издания приказа руководителем организации, согласованного с соответствующим представителем работников, о формировании комиссии для ведения переговоров и разработки коллективного договора);
- В) (дата составления протокола разногласий);
- Г) (дата предоставления друг другу имеющейся у них информации, необходимой для ведения коллективных переговоров);
- Д) (дата формирования единого, представительного органа работников).

6. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- А) (дополнительный оплачиваемый отпуск);
- Б) (освобождение от основной работы на срок, определенный соглашением сторон, но не более 6 месяцев);
- В) (компенсация затрат, связанных с участием в переговорах);
- Г) (освобождение от основной работы на срок не более 3-х месяцев в течение года);
- Д) (сохранение среднего заработка на период ведения коллективных переговоров).

7. Срок действия коллективного договора:

- А) (до 1 года);

- Б) (до 3 лет);
- В) (до 5 лет);
- Г) (не имеет срока).

8. Является ли соглашение правовым актом:

- А) (да);
- Б) (нет);
- В) (да, в зависимости от отрасли промышленности);
- Г) (определяется локальными нормами).

Задача

В связи с решением коллектива работников заключить коллективный договор возник вопрос о том, кто может быть представителем от имени работников в случае, когда в коллективе существуют три первичные профсоюзные организации, но ни одна из них не объединяет больше половины работников.

Как и на основании чего формируется в этом случае единый представительный орган?

ТЕМА Правовое регулирование занятости и трудоустройства

В соответствии со ст. 1 Закона "О занятости населения в Российской Федерации", занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Как видно из этой статьи, любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, признается легальной занятостью. Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности. Между тем можно предположить, что деятельность граждан, осуществляемая с нарушением действующего законодательства или прямо ему противоречащая, может быть охарактеризована как занятость незаконная или нелегальная. Помимо определения самого понятия занятости, в ст. 2 Закона приводится перечень занятых граждан, являющийся исчерпывающим, это:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за

вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и перечисленных в п. 3 ст. 4 указанного Закона);

- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Решите задачи:

1. В редакцию газеты «Солидарность» поступило письмо от Потаповой – вдовы бывшего работника угольного предприятия, в котором она просила разъяснить, имеет ли она право, как член семьи умершего, на пособие, предусмотренное в действующем коллективном договоре. При обращении в отдел кадров предприятия она получила отрицательный ответ. Ей отказали также в возможности ознакомиться лично с текстом коллективного договора. При подготовке ответа на полученное письмо возник ряд вопросов, на которые следует дать аргументированные разъяснения:

1. Имеет ли право Потапова требовать с отдела кадров возможность ознакомиться её с текстом коллективного договора?

2. Может ли действие коллективного договора распространяться на членов семьи работника?

3. Правомерно ли включение в коллективный договор обязательства по оказанию материальной помощи членам семьи работника?

Подготовьте обоснованные ответы на поставленные вопросы.

2. В связи с решением коллектива работников заключить коллективный договор возник вопрос о том, кто может быть представителем от имени работников в случае, когда в коллективе три первичные профсоюзные организации, но ни одна из них не объединяет больше половины работников.

Как и на основании чего формируется в этом случае единый представительный орган?

3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести дальнейшие переговоры по спорному вопросу.

Правомерны ли действия руководителя?

Подготовьте обоснованный ответ.

Тема 7. Трудовой договор

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ). В определении заложены признаки, позволяющие отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом (подряда, авторского, возмездного оказания услуг). По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию, то есть работает по конкретной специальности, квалификации, должности, а по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, трудящийся (исполнитель, подрядчик) выполняет индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда (построить дом, написать книгу). Трудовой договор имеет личный характер в силу того, что выполнение трудовой функции возможно только лично работником, поскольку трудовой способностью может распорядиться ее обладатель. В процессе выполнения трудовой функции работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае нарушения правил работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание. В гражданско-правовых договорах в случае невыполнения условий наступает гражданско-правовая ответственность. В трудовом договоре обязанность обеспечивать необходимые

условия труда лежит на работодателе. В гражданско-правовых договорах подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск. Существует специфика вознаграждения за труд. Так, в трудовом договоре оно выплачивается в форме заработной платы по заранее определенным нормам и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Отграничивать названные договоры необходимо, чтобы правильно применять законодательство. На отношения сторон в гражданско-правовых договорах нормы законодательства о труде не распространяются. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, имеет важное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии. Лица, заключившие гражданско-правовые договоры, такими гарантиями не пользуются.

В настоящее время иногда встречается порочная практика замены трудовых договоров гражданско-правовыми с целью уйти от гарантий и льгот, предусмотренных для работников трудовым законодательством. Если судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).

В определении трудового договора отсутствует термин "контракт".

Сторонами трудового договора выступают работник и работодатель, являющиеся сторонами трудовых отношений. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. ТК РФ разделил работодателей - физических лиц на две группы: работодатели, являющиеся индивидуальными предпринимателями; работодатели, не являющиеся индивидуальными предпринимателями (ст. 20 ТК РФ).

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя. В трудовом договоре указываются сведения: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; ИНН (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора (ч. 1 ст. 57 ТК РФ).

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из перечисленных условий, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями, которые включаются в приложение к договору либо в отдельное соглашение, заключаемые в письменной форме. Приложение и дополнительное соглашение являются частью трудового договора.

Нецелесообразно указывать в трудовом договоре те права и обязанности работника и работодателя, которые закреплены в ТК РФ (ст. ст. 21, 22) и иных федеральных законах, коллективном договоре, локальных нормативных актах.

Дополнительные условия могут быть включены в трудовой договор по соглашению сторон. Наиболее распространенными условиями являются следующие: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) или о рабочем месте; об установлении испытательного срока; об установлении неполного рабочего времени; о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать определенный период времени, если обучение производилось за счет работодателя, и другие.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора является неотъемлемой частью трудового договора. По общему правилу законодатель запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной

трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Согласно ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права и снижающих уровень гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться. Например, ухудшающими положение являются: условие о выплате заработной платы полностью в натуральной форме; условие об обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб полностью, если по законодательству возможно привлечение лишь к ограниченной материальной ответственности.

1. Понятие трудового договора

2. Существенные условия трудового договора.

Тесты

1. Право гражданина поступить на работу по трудовому договору возникает при наличии следующих условий:

- А) (достижение определенного возраста);
- Б) подтвержденное документами образование для работы, требующей определенной квалификации);
- В) состояние здоровья, подтвержденное результатами медосмотра (для определенных работ и работников));
- Г) (согласие выполнять любую работу по поручению работодателя);
- Д) (отказ от выполнения какой-либо другой работы).

2. При приеме на работу установлены следующие ограничения:

- А) (ограничений нет);
- Б) (квалификация);
- В) (национальность);
- Г) (раса).

3. Какие условия считаются обязательными при заключении трудового договора:

- А) (права и обязанности работника);
- Б) (условие об испытании);
- В) (о предоставлении жилой площади);
- Г) (о неразглашении охраняемой законом тайны).

4. Трудовые договоры могут заключаться:

- А) (на неопределенный срок);
- Б) (на определенный срок не более пяти лет);
- В) (иной срок установленный трудовым законодательством);
- Г) (на все выше перечисленные сроки).

5. Срок испытания при приеме на работу составляет:

- А) (до 1-го месяца);
- Б) (до 3-х месяцев, либо до 6-ти месяцев);
- В) (до 1-го года);
- Г) (неопределенный срок).

6. Определите обязанности работника по трудовому договору:

- А) (лично выполнять работу по определенной специальности, должности);
- Б) (соблюдать правила внутреннего трудового распорядка);
- В) (выполнять все распоряжения работодателя);
- Г) (бережно относиться к имуществу работодателя);
- Д) (платить страховые взносы в Пенсионный фонд РФ).

7. Определите обязанности работодателя по трудовому договору:

- А) (предоставить работнику работу по определенной в договоре специальности, должности);
- Б) (обеспечить работнику необходимые условия труда);
- В) (своевременно выплачивать работнику зарплату);
- Г) (индексировать зарплату работников в сроки, установленные правительством);
- Д) (все, выше перечисленные обязанности).

8. Работник должен быть предупрежден о предстоящем сокращении:

- А) (за 2 недели);
- Б) (за 1 месяц);
- В) (за 2 месяца);
- Г) (за 3 месяца).

9. Работник должен предупредить администрацию о предстоящем увольнении по собственному желанию:

- А) (за 2 недели);
- Б) (за 1 неделю);
- В) (за 3 дня);
- Г) (срок законодательством не установлен).

10. В каких случаях работнику выплачивается выходное пособие:

- А) (не выплачивается);
- Б) (призыва или поступления работника на военную службу);
- В) (увольнение с должности, занимаемой работником по совместительству);
- Г) (при выходе на пенсию).

11. В каких случаях расторжение трудового договора по инициативе администрации производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации:

- А) (во всех случаях расторжения трудового договора);
- Б) (при расторжении трудового договора только за виновные действия работника (прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии и т.п.));
- В) (при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);
- Г) (при увольнении с работы за несоблюдение условий трудового договора).

12. При увольнении с работы по инициативе администрации несовершеннолетних с 14 до 18 лет необходимо согласие:

- А) (одного из родителей и профсоюзного комитета);
- Б) (трудоу коллектива);
- В) (комиссии по делам несовершеннолетних районной (городской) администрации);
- Г) (суда).

13. Какие меры взыскания учитываются администрацией при решении вопроса об увольнении с работы за систематическое неисполнение работником своих обязанностей без уважительных причин?

- А) (меры дисциплинарного взыскания);
- Б) (меры общественного воздействия (критика на общем собрании трудового коллектива, в печати, по заводскому радио, беседа руководителя и т.п.));
- В) (лишение вознаграждения по итогам работы за год (13-я зарплата));
- Г) (штрафы, примененные за административные проступки).

14. По каким основаниям администрация может уволить работника за однократный проступок, если ранее к нему не применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания ?

- А) (за появление на работе в нетрезвом состоянии, в наркотическом или токсическом опьянении);
- Б) (за опоздание или преждевременный уход с работы на 2 часа в течение рабочего дня)
- В) (за невыполнение работником одного из условий трудового договора).

15. В каких случаях расторжения трудового договора администрация обязана предложить работнику другую работу на том же предприятии, учреждении, организации ?

- А) (во всех случаях расторжения трудового договора);
- Б) (при увольнении с работы по инициативе администрации по производственным причинам);
- В) (при увольнении с работы по инициативе работника);
- Г) (при увольнении с работы по инициативе работника по болезни).

16. В следующих случаях работника можно уволить только при условии, что его нельзя перевести с его согласия на другую работу:

- А) (смена собственника имущества организации);
- Б) (ликвидация организации);
- В) (сокращение штата работников);
- Г) (несоответствие работника занимаемой должности);
- Д) (прекращение доступа к государственной тайне).

Задача

Гражданин Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключение с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

МОДУЛЬ 3. ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

ТЕМА 9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему.

Другими словами, в рабочее время включаются:

- 1) время непосредственного исполнения работником своих трудовых обязанностей;
- 2) периоды времени, в течение которых работа фактически не выполняется, но которые в соответствии с нормами трудового права подлежат включению в рабочее время.

Так, в соответствии со ст. 109 ТК РФ к рабочему времени относятся специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Согласно ст. 258 ТК РФ в рабочее время включаются перерывы для кормления ребенка, которые предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (а при наличии двух и более детей - не менее одного часа), с одной стороны. С другой стороны, например, не включаются в рабочее время неоплачиваемые перерывы для отдыха и питания (от 30 минут до двух часов), в течение которых работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которые он может использовать по своему усмотрению.

Исходя из содержания ТК РФ, можно выделить следующие виды рабочего времени: рабочее время нормальной продолжительности, сокращенное и неполное рабочее время.

Рабочее время нормальной продолжительности. Согласно ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Эта общая норма установлена для всех работников, работающих у любых работодателей, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы. Отметим, что трудовым законодательством установлена максимальная продолжительность рабочего времени, то есть запрещается превышать эту норму рабочего времени, но допускается установление меньшей его продолжительности на конкретном предприятии, например, коллективным договором.

Сокращенное рабочее время. Сокращенное рабочее время устанавливается федеральным законом (но не иными нормативно-правовыми актами) для отдельных категорий работников. В статье 92 ТК РФ называются некоторые случаи, когда работодатель должен установить сокращенное рабочее время.

Прежде всего сокращенное рабочее время устанавливается по субъектным признакам. Например, сокращенное рабочее время устанавливается в отношении несовершеннолетних. Так, для работников в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю, а для работников в возрасте от 15 до 16 лет (для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул) - не более 24 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, указанных ранее для лиц соответствующего возраста. Сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю - устанавливается для инвалидов I и II групп.

Кроме того, сокращенное рабочее время может устанавливаться в зависимости от условий труда. Например, такое правило установлено для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, был утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС 25 октября 1974 г. N 298/П-22. К таким работникам относятся, например, рабочие, занятые на подземных работах. Продолжительность рабочего времени для таких работников не может превышать 36 часов в неделю.

Сокращенное рабочее время может устанавливаться и по отраслевому принципу. Так, согласно специальной норме ст. 333 ТК РФ, максимальная продолжительность рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений не должна превышать 36 часов в неделю. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

По общему правилу установление рабочего времени не влияет на заработную плату работника, оплата труда производится из расчета на нормальную продолжительность рабочего времени. Вместе с тем трудовым законодательством могут устанавливаться исключения из этого правила. Например, согласно ст. 271 ТК РФ заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, то есть пропорционально фактически отработанному ими времени. При этом работодатель может производить им доплаты до уровня оплаты труда работников при полной продолжительности работы за счет собственных средств.

Неполное рабочее время. При неполном рабочем времени его продолжительность по сравнению с нормальным уменьшается по соглашению работника с работодателем (например, когда работник принимается на работу на 0,5 ставки). Установление в отношении конкретного работника неполного рабочего времени должно найти отражение в трудовом договоре.

ТК РФ называет ряд случаев, когда работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работника. Такая обязанность возникает у него в отношении:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Труд работника, в отношении которого установлено неполное рабочее время, оплачивается пропорционально фактически отработанному времени. При этом работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работающих каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового (страхового) стажа и других трудовых прав. Другими словами, например, продолжительность отпуска лица, работающего на условиях неполного рабочего времени, будет такой же, как и у иных работников, - 28 календарных дней. Однако оплата времени отпуска будет производиться с учетом неполного рабочего времени.

1. Понятие и виды рабочего времени

2. Работа в ночное время.

Тесты

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет :

- А) (40 часов в неделю);
- Б) (36 часов в неделю);
- В) (24 часа в неделю);
- Г)(42 часа в неделю).

2.Продолжительность рабочего времени сокращается для работников в возрасте до шестнадцати лет :

- А) (на 5 часов);
- Б) (на 16 часов);
- В) (на 4 часа);
- Г)(на 10 часов).

3.Определите режим неполного рабочего времени:

- А) (это сокращенное рабочее время для работников моложе 18 лет);
- Б) (это сокращенное время работы в ночное время (с 22 до 6 часов);
- В) (это рабочее время накануне выходного или праздничного дня);
- Г)(это неполный рабочий день или неполная рабочая неделя)

4. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- А) (по просьбе беременной женщины);
- Б) (по просьбе работника в возрасте до 21 года);
- В) (любому работнику, работающему в данной организации по трудовому договору);
- Г) (работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы).

5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников в возрасте от 15 до 16 лет:

- А) (5 часов);
- Б) (7 часов);
- В) (2,5 часа);
- Г) (3,5 часа);
- Д) (определяется в соответствии с трудовым договором).

6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему - праздничному дню, уменьшается:

- А) (на 1 час);
- Б) (на 3 часа);
- В) (на 2 часа).

7. К работе в ночное время не допускаются:

- А) (женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет);
- Б) (работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением);
- В) (инвалиды);
- Г) (беременные женщины);
- Д) (работники, имеющие детей инвалидов).

8. Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- А) (беременных женщин);
- Б) (работников в возрасте до 18 лет);
- В) (инвалидов);
- Г) (женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет);
- Д) (всех, перечисленных категорий работников).

9. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

- А) (двух часов в течение двух дней подряд);

- Б) (четыре часов в течение двух дней подряд);
- В) (120 часов в течение года).

Задача

Работник завода «Химотекс» Соломатин, занятый на работах с вредными условиями труда и имеющий 30-часовую рабочую неделю, обратился с заявлением о внутреннем совместительстве. Ссылаясь на ТК РФ, работодатель не удовлетворил просьбу работника.

Правомерны ли действия работодателя? Если нет, юридически обоснуйте отказ.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время отдыха - это время, в течение которого работник согласно закону свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Например, во время перерыва для отдыха и питания работник может покинуть территорию организации.

Можно выделить следующие виды времени отдыха:

- 1) перерывы в течение рабочего дня;
- 2) междудневные (междусменные) перерывы в работе;
- 3) еженедельный отдых;
- 4) праздничные дни;
- 5) ежегодные очередные отпуска и ежегодные дополнительные отпуска.

Рассмотрим их более подробно.

Перерывы в течение рабочего дня. Они делятся на два вида:

- 1) перерывы для отдыха и питания, которые не включаются в рабочее время и, следовательно, не подлежат оплате;
- 2) специальные перерывы для отдыха и иных специальных целей, которые включаются в рабочее время и оплачиваются (таким образом, они относятся к рабочему времени, а не ко времени отдыха).

Перерывы для отдыха и питания не могут быть более 2 часов и менее 30 минут. Конкретная продолжительность таких перерывов, а также время их предоставления определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень

этих работ, порядок и место приема пищи также устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Еженедельный отдых. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 ч. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе - один день. Общим выходным днем как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Вместе с тем ТК РФ в ст. 111 закрепляет рекомендательную норму, согласно которой оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Эта норма не обязывает работодателя предоставлять выходные дни подряд, однако на практике при пятидневной рабочей неделе выходными днями обычно являются суббота и воскресенье. На непрерывно действующих предприятиях, учреждениях и организациях, как правило, устанавливается сменный режим рабочего времени (об этом режиме мы уже говорили выше), что зачастую исключает возможность предоставления двух выходных дней в неделю подряд. В таких организациях выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности. Графики сменности утверждаются локальным актом (правилами внутреннего трудового распорядка).

Некоторым категориям работников могут предоставляться дополнительные выходные дни. Так, согласно специальной норме ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Учитывая, что эти дополнительные выходные дни предоставляются одному из родителей, они могут быть разделены между обоими родителями по их усмотрению.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они направляются, поэтому использовать выходные дни такие работники должны по месту командировки. В связи с этим взамен неиспользованных во время командировки дней отдыха другие дни отдыха после возвращения из командировки не предоставляются. Однако если работник направляется в командировку на выходные дни, то они предоставляются по возвращении из командировки.

Нерабочие праздничные дни. Статья 112 ТК РФ перечисляет нерабочие праздничные дни, которые должны предоставляться работникам в соответствии с действующим законодательством. Так, согласно указанной норме нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются следующие:

- 1) 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - новогодние каникулы;
- 2) 7 января - Рождество Христово;
- 3) 23 февраля - День защитника Отечества;
- 4) 8 марта - Международный женский день;
- 5) 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 6) 9 мая - День Победы;
- 7) 12 июня - День России;
- 8) 4 ноября - День народного единства.

При этом нерабочий праздничный день может совпадать с выходным днем. В этих случаях согласно ст. 112 ТК РФ выходной день должен быть перенесен на следующий за ним рабочий день. Исключением являются выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями 1 по 8 января. Правительство РФ переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с указанными нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году.

Например, Постановлением Правительства РФ от 15 октября 2012 г. N 1048 "О переносе выходных дней в 2013 году" предусмотрен перенос в 2013 г. следующих выходных дней:

- с субботы 5 января на четверг 2 мая;
- с воскресенья 6 января на пятницу 3 мая;

- с понедельника 25 февраля на пятницу 10 мая.

Кроме того, по решению Правительства РФ в целях наиболее рационального использования выходных и праздничных нерабочих дней выходной день может переноситься не только на следующий рабочий день, но и на другие дни. Как правило, такой перенос осуществляется в целях предоставления работнику более длительного периода непрерывного отдыха.

По общему правилу работа в выходные, а также нерабочие праздничные дни запрещается. Законом (ст. 113 ТК РФ) установлен исчерпывающий перечень случаев, которые могут служить основанием для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **без их согласия**:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В остальных случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Как говорилось ранее, несмотря на то, что процедура учета мнения профсоюза является обязательной, она фактически ни к чему не обязывает работодателя, поскольку последний не связан получением согласия профсоюза.

Дополнительные гарантии установлены для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение этих лиц к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Кроме того, некоторые категории работников по прямому указанию закона вообще не могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Такой запрет установлен, например, в отношении беременных женщин (ст. 259 ТК РФ), лиц, не достигших 18 лет (ст. 268).

Специальное правило установлено законом в отношении творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Законом допускается привлечение таких работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Трудовое законодательство (ст. 153 ТК РФ) предусматривает повышенную оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день. Конкретный ее размер может устанавливаться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором, однако он не может быть меньше двойной оплаты труда. Кроме того, вместо повышенной оплаты труда работнику может быть предоставлен дополнительный день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Нужно заметить, что предоставление дополнительного дня отдыха вместо повышенной оплаты труда допускается только с согласия работника. Вместе с тем из формулировки соответствующей нормы ст. 153 ТК РФ ("может быть предоставлен") можно сделать вывод, что работодатель также вправе отказать в предоставлении дополнительного дня отдыха и оплатить работу в выходной или праздничный день в двойном размере. Иными словами, этот вопрос решается по соглашению сторон.

1. Понятие и виды времени отдыха.

2. Порядок замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Тесты

1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть:

- А) (менее 24 часов);
- Б) (менее 42 часов);
- В) (менее 36 часов);
- Г) (менее 12 часов).

2. Продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:

- А) (не менее двух часов);
- Б) (не более двух часов);
- В) (не менее тридцати минут);
- Г) (не ограничивается временными рамками и определяется согласно правилам внутреннего трудового распорядка);
- Д) (не ограничивается временными рамками и определяется по соглашению между работником и работодателем).

3. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие - праздничные дни производится:

- А) (для предотвращения производственной аварии (с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации));
- Б) (для предотвращения несчастных случаев (с письменного согласия работников));

В) (при отставании от графика выполнения работ, следствием чего может быть невыполнение обязательств перед другой стороной (с письменного согласия работников)).

4.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника:

- А) (по истечении 12 месяцев его непрерывной работы в данной организации);
- Б) (по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации);
- В) (с момента подписания сторонами трудового договора).

5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- А) (24 календарных дня);
- Б) (28 рабочих дней);
- В) (31 рабочий день);
- Г)(28 календарных дней).

6. До истечения срока необходимого для предоставления оплачиваемого отпуска, по заявлению работника он должен быть предоставлен:

- А) (женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него);
- Б) (работникам в возрасте до 18 лет);
- В) (работникам, работающим по совместительству в другой организации);
- Г)(инвалидам);
- Д) (любому работнику по соглашению сторон).

7.Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- А) (временной нетрудоспособности работника);
- Б) (если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска);
- В) (исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей).

8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть по желанию работника заменен денежной компенсацией при наличии следующих условий:

- А) (при увольнении работника, не использовавшего отпуск);
- Б) (при отзыве работника из отпуска);
- В) (при отказе работника уйти в отпуск);
- Г)(в отношении части отпуска, превышающей 28 календарных дней);
- Д) (по заявлению беременной женщины).

9.Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- А) (участникам ВОВ до 15 календарных дней в году);

- Б) (работающим пенсионерам до 35 календарных дней в году);
- В) (работающим инвалидам до 60 дней в году);
- Г) (всем работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 5 календарных дней в году);
- Д) (работникам в возрасте от 16 до 18 лет 30 календарных дней в году).

10. Какой режим работы у руководителей и специалистов при ненормированном рабочем дне:

- А) (они сами определяют время явки на работу, время перерывов и время окончания работы);
- Б) (они могут по своему усмотрению определить суммированный учет рабочего времени (за неделю или за месяц));
- В) (они обязаны явиться на работу, пользоваться перерывами и окончить работу в установленное правилами внутреннего распорядка время, но если возникнет производственная необходимость после окончания рабочего дня для завершения неоконченной работы);
- Г) (они могут с разрешения руководителя или по своему усмотрению определять режим работы (время начала, перерывов и окончания работы)).

11. Включается ли перерыв для отдыха и питания в рабочее время:

- А) (да);
- Б) (нет);
- В) (в зависимости от отрасли промышленности);
- Г) (определяется локальными нормами).

Задача

Воспитательница детского сада Марина подала заявление на имя директора с просьбой заменить ей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией. Директор ответила отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение директора детского сада?

Тема. Заработная плата и нормирование труда

ТК РФ в ст. 129 закрепляет легальное определение заработной платы. **Заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Как видно, трудовое законодательство включает в понятие заработной платы также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера относятся премии, различного рода надбавки.

С целью учета квалификации работника используются тарифные системы оплаты труда, которые устанавливают зависимость между тарифной ставкой (размером оплаты труда работника за выполнение нормы труда за единицу времени) и квалификационным разрядом работника. Учет условий труда выражается в установлении различного рода доплат, повышающих коэффициентов за работу в особых условиях труда или в условиях, отклоняющихся от нормальных (например, районные коэффициенты, которые применяются для лиц, работающих в условиях Крайнего Севера).

Правовое регулирование оплаты труда характеризуется сочетанием централизованного, договорного и локального регулирования.

В централизованном порядке определяются минимальный размер оплаты труда, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда. В систему основных государственных гарантий оплаты труда включаются, например, ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы, ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме и т.п.

Договорное регулирование оплаты труда осуществляется в двух формах - коллективно-договорной и индивидуально-договорной. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда осуществляется на основе коллективных договоров и соглашений. Согласно ст. 41 ТК РФ в содержание коллективного договора могут включаться формы, системы и размеры оплаты труда, выплата пособий и компенсаций, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором и некоторые другие вопросы. Как правило, коллективными договорами и соглашениями устанавливаются дополнительные льготы и компенсации работникам.

Индивидуально-договорное регулирование осуществляется на основе соглашения между работником и работодателем. Именно в трудовом договоре определяется цена труда каждого конкретного работника. В соответствии со ст. 57 ТК РФ оплата труда является обязательным условием трудового договора.

Локальными актами организации, как правило, устанавливаются системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов (за исключением организаций бюджетной сферы), доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам), системы премирования, повышенные размеры оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, нормы труда. Эти условия могут закрепляться в положении об оплате труда, положении о премировании и других локальных актах.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

Отметим, что условия оплаты труда, закрепленные в коллективных договорах и соглашениях или локальными актами, не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами. В свою очередь, условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Система оплаты труда представляет собой способ исчисления размеров вознаграждения за труд. Различают две основные системы заработной платы работников повременную и сдельную. Кроме того, любая из этих систем

может дополняться премиальной системой оплаты труда.

При повременной оплате труда заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Размер заработка определяется по формуле:

$$ЗП = С \times Т,$$

где ЗП - заработная плата; С - тарифная ставка за единицу времени; Т - фактически отработанное время.

Сдельная оплата труда предполагает зависимость заработка работника от количества изготовленной продукции. Заработная плата при такой системе исчисляется с помощью сдельных расценок:

$$ЗП = Р \times Н,$$

где ЗП - заработная плата; Р - сдельная расценка на единицу продукции (выполненной работы, услуги); Н - количество произведенной продукции (выполненных работ, услуг).

Существуют различные разновидности сдельной оплаты труда: коллективная, аккордная, сдельно-прогрессивная, косвенная и т.п.

При коллективной или бригадной сдельной системе оплаты труда заработная плата рассчитывается исходя из количества продукции или объема работ, выполненного бригадой в целом. Такая система оплаты труда применяется, если нормы выработки устанавливаются не для отдельных работников, а для бригады.

При аккордной системе оплаты труда оплачивается выполнение определенного комплекса работ, входящих в аккордное задание. Заработная плата в данном случае определяется с учетом сдельных расценок на отдельные виды работ, входящих в аккордное задание. Например, аккордная сдельная система оплаты труда применяется при производстве строительных работ. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предполагает увеличение сдельной расценки за выполненные операции, детали или изделия при достижении определенного показателя (нормы выработки). В пределах нормы выработки оплата производится по обычным сдельным расценкам, а за изготовление каждой единицы продукции сверх этой нормы - по повышенным расценкам.

Как сдельная, так и повременная системы оплаты труда могут дополняться премиальной системой. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц при достижении определенных показателей премирования и выполнении установленных условий премирования. Установление премиальной системы оплаты труда является правом работодателя, которой он реализует путем принятия специального локального акта - положения о премировании. В положении о премировании должно быть определено следующее:

- 1) круг лиц, подлежащих премированию;
- 2) показатели премирования;
- 3) условия премирования;
- 4) размеры премий.

Показателями, достижение которых дает право на получение премий, могут быть, например, выполнение и перевыполнение плана по производству продукции и т.п. Помимо них, могут устанавливаться условия премирования. К примеру, такими условиями могут быть максимальный процент брака в произведенной продукции, отсутствие дисциплинарных взысканий и т.п.

На основании положения о премировании у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать выплаты премии, а у работодателя - обязанность ее выплатить. Несмотря на то что установление премиальной системы, в том числе и размеров премий, является правом, а не обязанностью работодателя, если в организации принято положение о премировании, последний не может в произвольном порядке лишить работника премии. Лишение премии допускается исключительно по основаниям, предусмотренным данным положением (либо иным нормативным актом), например, при нарушении условий премирования.

Отметим, что премирование работников может иметь характер меры поощрения (поощрительное премирование). Согласно ст. 191 ТК РФ работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе выдать премию, наградить ценным подарком и подобное. Это могут быть, например, разовые премии по результатам различного рода смотров, конкурсов и другое. В этом случае выплата премии является не обязанностью, а правом работодателя. К стимулирующим выплатам также можно отнести вознаграждение по итогам работы за год. Такие выплаты наиболее характерны для бюджетных организаций. Вместе с тем такие выплаты могут предусматриваться коллективным договором или локальным актом в организациях любой формы собственности и организационно-правовой формы. При этом при выполнении условий для получения вознаграждения по итогам годовой работы, предусмотренных этими актами, у работника возникает право требовать соответствующих выплат. Кроме того, в заработную плату работника может включаться доплата за выслугу лет, которая, как правило, устанавливается в процентном отношении тарифной ставке (окладу) и зависит от непрерывного стажа работы работника.

Основным элементом тарифной системы оплаты труда являются тарифные ставки. **Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка 1-го разряда определяет минимальную оплату неквалифицированного труда в единицу времени. Тарифная сетка представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. При этом тарифный разряд является величиной, отражающей сложность труда и уровень квалификации работника, а квалификационный разряд - величиной, отражающей уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифный коэффициент устанавливает отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда. Иначе говоря, тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда. При помощи тарифной ставки первого разряда и соответствующих тарифных коэффициентов определяются размеры тарифных ставок остальных разрядов. Например, если тарифная ставка первого разряда составляет 5554 рублей (на сегодняшний день - это минимальный размер оплаты труда), то, зная тарифный коэффициент, скажем, десятого разряда (допустим - 2,047), несложно вычислить тарифную ставку десятого разряда, умножив тарифную ставку первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент - 11369,04 рубля.

Таким образом, тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение в оплате труда при выполнении работ различной квалификации. Современное трудовое законодательство ориентирует на договорное и локальное регулирование оплаты труда. Вид, систему оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат организации определяют самостоятельно в коллективных договорах и локальных актах. В различных организациях могут устанавливаться различные тарифные сетки, отличающиеся количеством разрядов и степенью нарастания тарифных коэффициентов.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 установлено, что Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

Разработкой ЕТКС занимается Министерство труда и социальной защиты РФ совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики. До утверждения новых выпусков ЕТКС применяются выпуски, утвержденные Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС и действующие на территории России в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 12 мая 1992 г. N 15а.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Трудовой кодекс РФ отдельно устанавливает особенности оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

- в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в государственных учреждениях субъектов РФ - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;

- в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в одном из своих определений прямо указала, что вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений не могут быть решены органами государственной власти субъекта РФ.

Правительство РФ имеет право устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады) или базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников. Эти базовые оклады (базовые должностные оклады) и базовые ставки заработной платы являются тем минимумом, который в любом случае должен выплачиваться соответствующей категории работников.

Базовые оклады являются минимальными размерами оплаты труда для работников государственных и муниципальных учреждений (учителей, врачей, преподавателей, работников культуры и т.д.). Размер заработной

платы учителя, так же как и врача, зависит от множества факторов, но даже если речь идет об обычной городской школе, где по каким-то причинам учится один ученик, все равно учитель не может получать меньше базовой ставки, как в федеральных, так и в региональных и муниципальных учреждениях.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

ТЕМА 12. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантийными выплатами называются предусмотренные законом выплаты за периоды, когда работник по уважительным причинам фактически не исполнял своих трудовых обязанностей. От гарантийных выплат следует отличать гарантийные доплаты. Различие состоит в том, что если гарантийные выплаты предусматриваются за время освобождения по уважительным причинам от работы, то **гарантийные доплаты** устанавливаются в целях предотвращения необоснованного снижения заработка, когда работник выполнял свои трудовые функции.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Соответственно, компенсационными называются выплаты, которые имеют целью возместить (компенсировать) работнику расходы, связанные или с выполнением им трудовых обязанностей, или с переездом в другую местность и т.п. Эти выплаты производятся также при командировках, использовании работником принадлежащих ему инструментов, транспортных средств и иного имущества при выполнении трудовых обязанностей.

Рассмотрим указанные виды выплат работникам более подробно.

Гарантийные выплаты. Гарантийные выплаты представляют собой предусмотренные законом выплаты за периоды, когда работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей и был лишен возможности исполнять их по независящим от него причинам. Гарантийные выплаты могут производиться работникам в следующих случаях освобождения от работы:

- в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей (ст. ст. 165, 170 ТК РФ);
- в связи с обязательным медицинским обследованием (осмотром) (ст. 185 ТК РФ);
- в случаях сдачи крови донорами (ст. 186 ТК РФ);
- при предоставлении перерывов, которые по прямому указанию закона включаются в рабочее время (ст. ст. 109, 258 ТК РФ);
- в случаях, предусмотренных законом, при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- в случаях, предусмотренных законом, при изменении или прекращении трудового договора и т.п.

Гарантийные выплаты в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей. На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по действующему законодательству эти обязанности должны осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности). Например, работодатель должен освободить работника от работы для явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве присяжного заседателя и т.п.

Так, согласно Федеральному закону "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" <1>, за время исполнения присяжным заседателем своих обязанностей соответствующий суд выплачивает ему за счет средств федерального бюджета компенсационное вознаграждение в размере одной второй части должностного оклада судьи этого суда пропорционально числу дней участия присяжного заседателя в осуществлении правосудия, но не менее среднего заработка присяжного заседателя по месту его основной работы за такой период. Присяжному заседателю возмещаются судом командировочные расходы, а также транспортные расходы на проезд к месту нахождения суда и обратно в порядке и размере, установленном законодательством для судей данного суда (ст. 11). Указанные гарантийные выплаты в этих случаях производятся органом, привлекающим работника к выполнению таких обязанностей. Аналогичные нормы предусмотрены в отношении арбитражных заседателей Федеральным законом от 30 мая 2001 г. N 70-ФЗ "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации".

Гарантийные выплаты в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей также предусматриваются в связи с участием в обеспечении референдума, выборов. Так, согласно Федеральному конституционному закону "О референдуме Российской Федерации" <1> члену комиссии референдума с правом решающего голоса может производиться дополнительная оплата труда (вознаграждение) за работу в комиссии референдума в период подготовки и проведения референдума. За членом комиссии референдума с правом решающего голоса, освобожденным от работы на указанный период на основании представления комиссии референдума, сохраняется место работы (должность), ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от работы. Порядок выплаты и размеры компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются Центральной избирательной комиссией Российской Федерации за счет и в пределах средств, выделенных из федерального бюджета на подготовку и проведение референдума. Аналогичные нормы предусмотрены Федеральным законом "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации"

Компенсационные выплаты производятся с целью возмещения работнику затрат, произведенных им в связи с выполнением своих трудовых обязанностей. Это может иметь место при командировках, использовании работником принадлежащих ему инструментов, транспортных средств и иного имущества, при выполнении трудовых обязанностей и т.п.

К сожалению, законодатель, дав легальное определение компенсации в ст. 164 ТК РФ, в иных нормах ТК РФ и других нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права, использует данный термин не вполне корректно. Так, в некоторых статьях Трудового кодекса речь идет о компенсации за неиспользованные отпуска (например, ст. ст. 126, 127, 139). Согласно ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В соответствии со ст. 180 ТК РФ при увольнении работника в связи с сокращением штата или ликвидацией организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения этого срока. Статья 181 ТК РФ называет компенсацией денежную выплату руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации. Статья 210 ТК РФ, помимо прочего, говорит об установлении компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

1. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.

2. Виды гарантий и компенсаций.

Тесты

1. Сверхурочная работа компенсируется в следующих формах:

- А) (оплачивается не менее чем в двойном размере за первые два часа);
- Б) (не менее чем в полуторном размере за третий и последующие часы);
- В) (предоставляется дополнительное время отдыха по желанию работника);
- Г) (оплачивается не менее чем в полуторном размере за первые два часа);
- Д) (оплачивается не менее чем в двойном размере за все время выполнения сверхурочной работы).

- А) Какой порядок компенсации руководителям и специалистам с ненормированным рабочим днем за возможную переработку после окончания рабочего дня:
- Б) (повышенная оплата как за сверхурочную работу);
- В) (предоставление дополнительных льгот и преимуществ по коллективному договору (оказание материальной помощи, предоставление льготных путевок в дома отдыха и санатории, предоставление отпуска в удобное для работника время, улучшение жилищных условий и т.п.));
- Г) (предоставление дополнительного отпуска по коллективному договору);

- Д) (не компенсируется, т.к. руководители и специалисты обязаны полностью выполнять должностные обязанности без дополнительной оплаты, без предоставления льгот и преимуществ).
- Е) (предоставление дополнительного выходного дня).

3. При направлении работника в служебную командировку ему

гарантируется:

- А) (сохранение места работы);
- Б) (среднего заработка);
- В) (предоставление дополнительного отпуска при возвращении с командировки продолжительностью семь календарных дней);
- Г) (возмещение расходов, связанных со служебной командировкой);
- Д) (дополнительная оплата как за сверхурочную работу за каждый день, проведенный в командировке).

4. Расходы по найму жилого помещения работника, направленного в служебную командировку возмещаются:

- А) (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- Б) (в сумме, не превышающей 1000 рублей в сутки);
- В) (в сумме, не превышающей 550 рублей в сутки);
- Г) (не более 12 рублей в сутки);
- Д) (в сумме, не превышающей 640 рублей в сутки).

5. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность ему выплачиваются расходы по провозу багажа в количестве:

- А) (до 500 кг. на самого работника);
- Б) (до 150 кг. на каждого члена семьи);
- В) (по согласованию сторон, по факту расходов независимо от количества);
- Г) (до 1000 кг. в совокупности на семью),
- Д) (в зависимости от количества членов семьи но не более 1500 кг. в совокупности).

6. Работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей работодатель гарантирует:

- А) (сохранение места работы);
- Б) (сохранение среднего заработка по месту работы);

В) (сохранение среднего заработка по месту работы, лишь в определенных законом случаях);

7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности штата работников организации увольняемому работнику предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- А) (выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка);
- Б) (сохраняется средний заработок на весь период трудоустройства);
- В) (работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации работника);
- Г) (работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения);
- Д) (предупрежденному об предстоящем увольнении работнику, размер выходного пособия определяется в соответствии с размером установленным трудовым или коллективным договором).

8.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации предоставляется:

- А) (работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной организации);
- Б) (работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией);
- В) (работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства, как по направлению работодателя, так и по собственной инициативе без направления работодателя);
- Г) (семейным - при наличии двух и более иждивенцев);
- Д) (работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание).

Задача

Гражданин Пилутов был направлен в командировку в райцентр, откуда мог ежедневно возвращаться в город к постоянному месту жительства, но не возвращался. По возвращении из командировки он предъявил в бухгалтерию документы найма жилого помещения и потребовал полностью оплатить ему командировочные расходы. Главный бухгалтер отказалась произвести оплату. Работник обратился за разъяснением к юрисконсульту предприятия.

Сформулируйте мотивированный ответ юрисконсульта.

ТЕМА 13. Гарантии и компенсации

По общему правилу, работодатель сам определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд. В этом случае согласно ст. 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ. Однако некоторые федеральные законы и иные нормативно-правовые акты предусматривают обязанность работодателя проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Например, это: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья 53 граждан в Российской Федерации»; Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и др. В соответствии со ст. 196 ТК РФ условия и порядок проведения подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В частности, в соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в частности, ученического договора. ТК РФ предусматривает два вида ученического договора: заключаемый с лицом, ищущим работу; заключаемый с работником данной организации. Ст. 203 ТК РФ предусматривает важные гарантии для работников, проходящих профессиональное обучение, в частности, они не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством, в период действия ученического договора. Ученики имеют право на получение стипендии в период ученичества, а работа, выполняемая ими на практических занятиях, также оплачивается. При этом ученики обязаны соблюдать трудовое законодательство, которое на них распространяется согласно ст. 205 ТК РФ. По окончании ученичества лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается. Трудовое законодательство предусматривает, что в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством

14. Трудовая дисциплина

Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности, наряду с уголовной, административной, материальной и другими. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок. Следовательно, основанием такой ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником.

Впервые в ч. 1 ст. 192 ТК РФ дается определение **дисциплинарного проступка** - это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за совершение которого работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание. Противоправным является такое поведение (то есть действие или бездействие) работника, которое не соответствует установленным правилам поведения (например, опоздание на работу, прогул, появление на работе в состоянии опьянения). В равной мере противоправными являются отказ от исполнения законного распоряжения работодателя (его представителя), несоблюдение правил работы на соответствующем оборудовании, правил хранения ценностей и т.д.

Как и любое другое правонарушение, дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Субъектом дисциплинарного проступка может быть гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину. Субъективной стороной дисциплинарного проступка выступает вина со стороны работника. Она может быть в форме умысла или по неосторожности. Объект дисциплинарного проступка - внутренний трудовой распорядок конкретной организации. Объективной стороной здесь выступают вредные последствия и прямая связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

В трудовом законодательстве существует два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная. **Общая дисциплинарная ответственность** может применяться ко всем категориям работников в случае совершения ими дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены в качестве меры общей дисциплинарной ответственности, предусмотрены ч. 1 ст. 192 ТК РФ. Указанный перечень является закрытым. Организация не вправе применить к работникам иную меру дисциплинарного взыскания (кроме случаев специальной дисциплинарной ответственности). **Специальная дисциплинарная ответственность** предусмотрена для некоторых категорий работников, работающих в отдельных отраслях экономики, где действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные постановлениями Правительства РФ (железнодорожный транспорт, воздушный транспорт, атомная энергетика, государственные гражданские служащие, таможенные органы).

1. Понятие дисциплины труда, ее объективный и субъективный аспекты

2. Поощрения за труд и порядок их применения

Тесты

1. Какие меры дисциплинарного взыскания администрация может применять к работникам за нарушение трудовой дисциплины:

(поставить на вид);

(объявить выговор);

(перевести на нижеоплачиваемую работу сроком до 3-х месяцев или сместить на низкую должность на тот же срок);

(подвергнуть штрафу);

(уволить по соответствующим основаниям).

2. Чье предварительное согласие необходимо при наложении администрацией дисциплинарного взыскания на члена профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации:

(трудового коллектива);

(профсоюзного комитета);

(общего профсоюзного собрания);

(суда);

(вышестоящего органа).

3. Сколько дисциплинарных взысканий можно применить к нарушителю за один проступок:

(только одно);

(не более двух);

(не более трех);

(не более четырех);

(не более пяти).

4. Срок действия дисциплинарного взыскания:

(6 месяцев);

(10 месяцев);

(1год);

(1,5 года);

(3 месяца).

5.Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются:

(общим собранием трудового коллектива);

(СТК);

(работодателем по согласованию с профкомом организации);

(вышестоящим органом);

(работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации).

6.Какие меры поощрения работодатель может применить к работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности:

(объявить благодарность);

(выдать премию);

(наградить ценным подарком, почетной грамотой);

(представить к званию лучшего по профессии);

(все из перечисленных выше и только).

7. Дисциплинарным проступком может быть признан:

(отказ работника выполнять общественное поручение);

(отказ работника выполнять свои трудовые обязанности без уважительных причин);

(отсутствие работника на работе без уважительных причин более четырех часов подряд);

(нарушение работником правил поведения в общественных местах);

(отказ работника или уклонение от медицинского освидетельствования).

Задача

За виновное неисполнение своих обязанностей директор ремонтной мастерской своим приказом объявил столяру Буянову выговор и оштрафовал его на пять минимальных размеров оплаты труда.

Законны ли действия директора мастерской? Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине?

ТЕМА 15. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

Материальная ответственность - это самостоятельный вид юридической ответственности. **Материальная ответственность** есть обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне, возместить его в размере и порядке, установленном законодательством. Так как материальная ответственность является

самостоятельным видом ответственности, то обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальную ответственность по нормам трудового права следует отличать от других мер материального воздействия, а именно: лишения премии, предусмотренной системой оплаты труда, или вознаграждения по итогам годовой работы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда; удержаний из заработной платы, производимых на основании закона (ст. ст. 137, 138 ТК РФ).

Материальную ответственность по трудовому праву следует отличать от имущественной ответственности по гражданскому праву. Учитывать это нужно прежде всего в правоприменительной деятельности организаций для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю. Между данными категориями существуют следующие различия:

1. Субъектами материальной ответственности по трудовому праву могут быть только работники, состоящие (или состоявшие на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. В связи с трудовыми отношениями на работников правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества данного работодателя. В тех случаях, когда ущерб причиняется другими лицами (подрядчиком или исполнителем по договорам подряда, поручения), возмещение должно производиться по нормам гражданского права, так как они не состоят с организацией в трудовых отношениях.

2. По нормам трудового права взысканию подлежит только прямой действительный ущерб, как правило, в пределах среднего месячного заработка, а неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию не подлежат. По нормам гражданского права вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (ст. 1064 ГК РФ).

3. В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени его вины (ст. 245 ТК РФ). Речь идет только о долевой материальной ответственности. В гражданском праве применяется солидарная материальная ответственность (ст. 1080 ГК РФ).

4. По нормам трудового права работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ). В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК РФ).

5. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда (ст. 392 ТК РФ). Для защиты прав в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК РФ).

6. По нормам трудового права установлен особый порядок при взыскании ущерба, не превышающего среднего месячного заработка. Взыскание в этом случае может производиться по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК РФ). В гражданско-правовых отношениях, если отсутствует добровольное возмещение причиненного ущерба, взыскание производится в судебном порядке.

Трудовое законодательство предусматривает материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника перед работодателем.

Материальная ответственность работника перед работодателем может быть ограниченной и полной. Различают также индивидуальную материальную ответственность работника и коллективную (бригадную).

В ст. 232 ТК РФ впервые получило отражение правило о том, что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом

договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

1. Понятие и виды материальной ответственности в трудовом праве.

2. Случаи наступления полной материальной ответственности работников.

Тесты

1. Работник причинил своему предприятию материальный ущерб. Каков размер, подлежащий возмещению:

- А) (ограниченная материальная ответственность работника в размере действительного ущерба, но не более 1/3 своей тарифной ставки);
- Б) (ограниченная материальная ответственность работника в размере действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка);
- В) (повышенная материальная ответственность);
- Г) (размер ущерба, подлежащий взысканию, определяется по согласованию руководителя с работником);
- Д) (размер ущерба определяется согласно коллективному или трудовому договору).

2. Вправе ли суд снизить размер суммы, подлежащей взысканию с работника:

- А) (да);
- Б) (нет);
- В) (вправе, но только с учетом вины и конкретных обстоятельств);
- Г) (может по ходатайству администрации);
- Д) (может с учетом материального положения работника);

3. Может ли работник добровольно возместить причиненный организации ущерб:

- А) (да);
- Б) (нет);
- В) (только в случаях оговоренных в законодательстве);
- Г) (только в случаях оговоренных в трудовом договоре);
- Д) (только по соглашению сторон).

4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок только в случае:

- А) (незаконного отстранения работника от работы);
- Б) (незаконного увольнения работника);
- В) (незаконного перевода работника на другую работу);
- Г) (задержки работодателем выдачи заработной платы);
- Д) (во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться).

5. За ущерб, причиненный имуществу работника, работодатель несет следующую материальную ответственность:

- А) (возмещение ущерба в полном объеме по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба);
- Б) (возмещение ущерба в натуре);
- В) (возмещение ущерба в полном объеме по каталожным ценам изготовителя, установленным на момент возмещения ущерба);
- Г) (возмещение ущерба в натуре только при согласии работника);
- Д) (возмещение ущерба в полном объеме, но лишь в пределах не превышающих трех МРОТ).

6. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в следующих формах:

- А) (в денежной форме, в размерах определенных соглашением сторон трудового договора);
- Б) (в денежной форме, в размере среднемесячной заработной платы работника);
- В) (в денежной форме, в размере определенным судом);
- Г) (в форме публичного признания неправомерности действия или бездействия работодателя, лично работодателем, либо его представителем);
- Д) (по согласию работника в натуральной форме, эквивалентной размеру МРОТ).

7.Работник обязан возместить работодателю:

- А) (прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю);
- Б) (неполученные доходы, явившиеся результатом причинения работником материального ущерба работодателю);
- В) (прямой действительный ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам).

8.Материальная ответственность работника исключается в следующих случаях возникновения ущерба:

- А) (вследствие непреодолимой силы);
- Б) (вследствие недостаточной квалификации работника);
- В) (вследствие нормального хозяйственного риска);
- Г) (вследствие крайней необходимости);
- Д) (вследствие необходимой обороны).

9.Случаями применения к работникам полной материальной ответственности являются:

- А) (умышленное причинение ущерба);
- Б) (причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей работником в возрасте до 18 лет);
- В) (причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения);
- Г) (причинения ущерба в результате преступных действий работника, подтвержденных актом соответствующей формы);
- Д) (причинения ущерба в результате административного проступка, если такой установлен соответствующим, государственным органом).

10. Полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, означает:

- А) (ущерб возмещается за счет имущества работника);
- Б) (ущерб возмещается за счет удержания зарплаты работника на срок от одного до трех месяцев);
- В) (ущерб возмещается в полном размере в случаях, предусмотренных законом);
- Г) (увольнение работника с лишением права на выходное пособие);
- Д) (ущерб возмещается в размере, определенном соглашением сторон).

11. Размер ущерба причиненного работодателю при утрате или порчи имущества определяется:

- А) (по фактическим потерям по договоренности сторон);
- Б) (по фактическим потерям, исчисленным по данным бухгалтерского учета, с учетом степени износа данного имущества);
- В) (по фактическим потерям, исчисленным исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба).

12. Порядок возмещения ущерба работником предусматривает следующие формы:

- А) (по распоряжению работодателя);
- Б) (в судебном порядке);
- В) (в добровольном порядке);
- Г) (с рассрочкой платежа);
- Д) (в натуральной форме).

Задача

ООО «Электросфера» предъявило иск работникам Панкину, Володину и Никитину о взыскании 16 099 руб. в возмещении ущерба, причиненного по их вине ООО выплатой штрафа за несвоевременный возврат тары. Суд взыскал с ответчиков в возмещение ущерба в пределах их среднего месячного заработка 12 000 руб. Панкин, Володин и Никитин обратились к адвокату за консультацией о возможности подачи кассационной жалобы на незаконность решения суда.

Сформулируете мотивированную позицию адвоката.

МОДУЛЬ 4. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Тема 16. Охрана труда

В соответствии с ч. 2 ст. 7 Конституции РФ в нашей стране охраняются труд и здоровье граждан. Частью 3 ст. 37 Основного Закона гарантируется каждому право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Статья 209 ТК РФ дает следующее определение понятия "**охрана труда**" - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Нормативно-правовое регулирование охраны труда осуществляется системой нормативных актов:

- Конституцией РФ;
- международными договорами и соглашениями в сфере охраны труда;
- Трудовым кодексом РФ, а также другими федеральными законами в сфере охраны труда;
- подзаконными нормативными актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными актами субъектов РФ.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Что это означает на практике: какие мероприятия должны быть проведены в каждой организации, какие документы подготовлены? Чтобы ответить на эти вопросы, необходимо проанализировать требования указанной статьи. В частности, работодатель обязан обеспечить следующее:

- безопасность применяемого оборудования, инструментов, сырья и материалов;
- безопасность здания, сооружения;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение и инструктаж по охране труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров;
- ознакомление сотрудника с внутренними документами организации.

Рассмотрим каждое требование более подробно.

Безопасность применяемого оборудования, инструментов, сырья и материалов. Применяемые в производстве инструменты, сырье и материалы должны быть безопасны для работников, так же как и эксплуатируемые здания и оборудование. Это требование

реализуется при помощи системы мер, включающей как принятие локальных нормативных актов, так и меры организационного характера. В частности, работодатель утверждает инструкции по технике безопасности, правила безопасности при эксплуатации инструмента, по основным видам применяемых инструментов. Кроме того, работодателем возлагается ответственность за исправное состояние инструмента на лиц, выдающих (принимающих) инструмент (инструментальщика), и пользующихся им рабочих.

Безопасность здания, сооружения. Помимо оборудования и инструментов, безопасными для сотрудников должны быть еще и здания, сооружения и помещения, в которых они непосредственно работают. В качестве примера можно привести требования к конструкции металлических ворот, которая должна включать в себя механизмы защиты и уравнивания, рассчитанные на заданную массу, габаритные размеры и траекторию перемещения полотен ворот, а также устройства безопасности от обрывов троса и пружин. Конструкции всех типов ворот должны иметь в своем составе устройства, ограничивающие перемещение полотен ворот в заданном безопасном диапазоне. Двери и ворота с электрическим или пневматическим приводом механизмов открывания и закрывания должны быть обеспечены во всех случаях устройствами их открывания вручную. В воротах, предназначенных для эвакуации людей, следует предусматривать калитки без порогов или с порогом высотой не более 100 мм, открывающиеся в направлении выхода из здания.

Другим примером требований к безопасности здания являются требования к лестницам. Применение лестниц с разной высотой и глубиной ступеней не допускается. Число подъемов в одном марше между площадками (за исключением криволинейных лестниц) должно быть не более 16. В одномаршевых лестницах, а также в одном марше двух- или трехмаршевых лестниц в пределах первого этажа допускается не более 18 подъемов. Уклон маршей лестниц, предназначенных для эвакуации людей, следует принимать не более 1:2. Уклон маршей лестниц, не предназначенных для эвакуации людей, допускается принимать 1:1,5. Высота ограждений лестниц, балконов, террас, кровли и в других местах опасных перепадов высот должна быть достаточной для предупреждения падения и быть не менее 0,9 м.

Как было отмечено ранее, для обеспечения безопасности работников при эксплуатации оборудования необходим комплекс мер, включающий в том числе следующее:

- применение встроенных в конструкцию средств защиты работающих, а также средств информации, предупреждающих о возникновении опасных ситуаций;
- дублирование отдельных систем управления, средств защиты и информации, отказы которых могут привести к созданию опасных ситуаций;
- выполнение эргономических требований.

Конструкция производственного оборудования и его отдельных частей должна исключать возможность их падения, опрокидывания и самопроизвольного смещения при всех предусмотренных условиях эксплуатации и монтажа/демонтажа. Если из-за формы производственного оборудования, распределения масс отдельных его частей или условий монтажа/демонтажа не может быть достигнута необходимая устойчивость, то должны быть предусмотрены средства и методы закрепления.

Конструкция производственного оборудования должна исключать падение или выбрасывание предметов (например, инструмента, заготовок, обработанных деталей, стружки), представляющих опасность для работающих, а также выбросов смазывающих, охлаждающих и других рабочих жидкостей.

Конструкция зажимных, захватывающих, подъемных и загрузочных устройств или их приводов должна исключать возможность возникновения опасности при полном или частичном самопроизвольном прекращении подачи энергии, а также исключать самопроизвольное изменение состояния этих устройств при восстановлении подачи энергии.

Элементы конструкции производственного оборудования не должны иметь острых углов, кромок, заусенцев и поверхностей с неровностями, представляющих опасность травмирования работающих, если их наличие не определяется функциональным назначением этих элементов. Части производственного оборудования (в том числе трубопроводы гидро-,

паро-, пневмосистем, предохранительные клапаны, кабели и др.), механическое повреждение которых может вызвать возникновение опасности, должны быть защищены ограждениями или расположены так, чтобы предотвратить их случайное повреждение работающими или средствами технического обслуживания.

Обеспечение надлежащего контроля за безопасностью зданий, сооружений и помещений, в которых непосредственно находятся работники, реализуется изданием соответствующих локальных нормативных актов организации:

- о назначении ответственного за правильную и безопасную эксплуатацию зданий и сооружений;

- о создании постоянно действующей комиссии по контролю за техническим состоянием зданий и сооружений.

На сотрудника, ответственного за безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, возлагаются обязанности по систематической проверке состояния кровли, фундамента, несущих конструкций, исправности и отсутствия утечек в газовом оборудовании, правильности хранения взрывоопасных предметов (газовых баллонов). Результаты каждой проверки заносятся в журнал. Кроме того, два раза в год (осенью и весной) состояние зданий и сооружений обследуется постоянно действующей комиссией, результаты также заносятся в журнал. При этом работа сотрудника, ответственного за правильную и безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, также осуществляется в соответствии с инструкцией по охране труда.

Применение сертифицированным средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Сотрудникам, занятым работой с вредными или опасными условиями труда, а также работой, выполняемой в особых температурных условиях или связанной с загрязнением, в соответствии с требованиями Трудового кодекса, работодателем выдаются **сертифицированные средства индивидуальной защиты.** К средствам индивидуальной защиты относятся следующие:

- специальная одежда;
- специальная обувь;
- изолирующие костюмы;
- средства защиты органов дыхания;
- средства защиты рук;
- средства защиты головы;
- средства защиты лица;
- средства защиты органа слуха;
- средства защиты глаз;
- предохранительные приспособления.

Специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника, работодатель обязан заменить или отремонтировать. В случае порчи или пропажи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты. Как правило, чтобы избежать конфликтных ситуаций, сразу после приобретения на средства индивидуальной защиты ставится клеймо с наименованием организации и сроком последующего испытания. Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, при этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты записываются в личную карточку работника. Форма карточки утверждена Приказом Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (в ред. от 20 февраля 2014 г.) <1>. Выдача сотрудникам средств индивидуальной защиты регламентируется локальным нормативным актом - положением о нормах бесплатной выдачи

специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организации, разрабатываемым в соответствии с типовыми нормами выдачи. Перед заключением трудового договора сотрудник знакомится с настоящими Правилами, а также нормами выдачи средств индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать полу, росту и размеру работника, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. При этом выдача таких средств фиксируется в личной карточке работника.

Трудовым законодательством на работников возложены следующие обязанности: бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Режим труда и отдыха работников, соответствующий трудовому законодательству.

Поскольку охрана труда - это система мер правового, социально-экономического, организационно-технического характера, направленных на сохранение жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, одной из мер, обеспечивающих должную охрану труда, является установление **режима работы и отдыха сотрудников**. Основным документом, устанавливающим этот режим, - правила внутреннего трудового распорядка. Согласно ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - это документ, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работника и администрации, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания. Требование обязательного ознакомления всех принимаемых на работу сотрудников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка содержится в ст. 68 ТК РФ.

Поскольку Правила устанавливают общий режим для всех сотрудников организации, при наличии у некоторых категорий сотрудников отдельного режима работы, например, в соответствии с графиком сменности, в Правилах необходимо указать на этот режим, например указать, что для отдельных категорий сотрудников режим работы устанавливается по графику, утверждаемому соответствующим должностным лицом. Необходимо при этом обратить внимание, что в соответствии с ТК РФ сотрудник должен быть ознакомлен с графиком работы не позднее чем за один месяц до начала соответствующего периода.

При необходимости в Правилах также определяются порядок введения суммированного учета рабочего времени и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим (этот отпуск не может быть менее трех календарных дней).

Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Помимо проведения инструктажа по технике безопасности, наличия средств индивидуальной защиты, требования охраны труда предполагают максимальную безопасность для работника самого технологического процесса и **организации труда на рабочем месте**.

В частности, движущиеся части производственного оборудования, являющиеся возможным источником травмоопасности, должны быть ограждены или расположены так, чтобы исключалась возможность прикасания к ним работающего. Если это невозможно, то конструкция производственного оборудования должна предусматривать сигнализацию, предупреждающую о пуске оборудования, а также использование сигнальных цветов и знаков безопасности.

Система управления производственным оборудованием должна включать средства экстренного торможения и аварийного останова (выключения), если их использование может уменьшить или предотвратить опасность.

Пуск производственного оборудования в работу, а также повторный пуск после останова

независимо от его причины должны быть возможны только путем манипулирования органом управления пуском (за исключением повторного пуска производственного оборудования, работающего в автоматическом режиме).

Орган управления аварийным остановом должен быть красного цвета, отличаться формой и размерами от других органов управления.

Обучение и инструктаж по охране труда. В соответствии со ст. 212 ТК РФ к обязанностям работодателя в сфере охраны труда, в числе прочего, относится следующее:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Требования данной статьи реализуются принятием следующих локальных нормативных актов по охране труда:

- инструкции (программы) для проведения вводного инструктажа по охране труда;
- инструкции по оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях;
- инструкции по технике безопасности основных профессий и должностей сотрудников, работающих в организации.

Ознакомление сотрудников с этими актами фиксируется следующими документами: контрольными листами прохождения инструктажа по безопасности труда на каждого принимаемого на работу сотрудника; журналом учета присвоения группы I по электробезопасности неэлектротехническому персоналу. Обратим внимание на то, что форма журнала предписана нормативным актом - Межотраслевыми правилами по охране труда (правилами безопасности) при эксплуатации электроустановок ПОТ РМ-016-2001 РД 153-34.0-03.150-00.

Организационное обеспечение реализации требования трудового законодательства к обучению и инструктажу сотрудников по охране труда реализуется через следующее разграничение зон ответственности: непосредственное ознакомление принимаемого на работу сотрудника с документами по охране труда - должностная обязанность руководителя соответствующего структурного подразделения; задача кадровой службы - организация, контроль и документальное оформление ознакомления сотрудников.

Отметим, что локальные инструкции по охране труда разрабатываются на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда) либо требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, обязаны пройти вводный инструктаж по охране труда. Инструктаж проводит специалист по охране труда или работник, на которого возложены эти обязанности. Кроме вводного, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Тема 17. Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан

Защита трудовых прав граждан остается одним из приоритетных направлений правовой политики, это конституционная обязанность государства. Во многих случаях термин "защита" является синонимом термина "охрана", поскольку законодателем оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Так, в ст. ст. 2 и 45 Конституции РФ говорится о государственной защите прав и свобод

человека и гражданина, а в ст. 82 - об охране этих прав и свобод.

Если обратиться к этимологическому определению слова "защита", то увидим, что речь идет об охране и защите обиженного. В Словаре русского языка приводится следующая формулировка: "Защитить. Охраняя, оградить от посягательств. Защитить обиженного...". В литературе различаются понятия защиты и охраны субъективного права и охраняемого законом интереса. Охраняются права и интересы постоянно, а защищаются только тогда, когда нарушаются. "Защита есть момент охраны, одна из ее форм. Данные понятия не совпадают" . "Охрана - это установление общего правового режима, а защита - те меры, которые предпринимаются в случаях, когда гражданские права нарушены или оспорены" .

Основным Законом страны определен эффективный механизм защиты прав человека, основные положения которого соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Они состоят в следующем:

- предоставление всем лицам широких возможностей для правовой защиты своих прав;
- запрещение издания в Российской Федерации законов, отменяющих и умаляющих права человека и гражданина;
- закрепление обязанностей законодательной и исполнительной власти, органов местного самоуправления обеспечивать и защищать права человека и гражданина;
- провозглашение гарантом прав и свобод человека и гражданина Президента РФ и закрепление его права приостанавливать деятельность актов органов исполнительной власти субъектов РФ в случае нарушения прав и свобод человека и гражданина;
- предоставление каждому права на личную защиту своих прав всеми способами, не запрещенными законом;
- гарантирование каждому человеку права на государственную и судебную защиту его прав, включая право обжаловать в суд действия (бездействие) государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий, общественных организаций и должностных лиц;
- признание юрисдикции межгосударственных органов по защите прав человека.

Изложенное свидетельствует о том, что Конституция РФ реально отразила и закрепила произошедшее в российском обществе изменение отношения к проблеме признания и защиты основных прав человека.

Особое место среди социально-экономических прав занимают права в сфере труда. В современных условиях рост малых предприятий, увеличение числа работодателей - индивидуальных предпринимателей обостряют проблему защиты законных интересов наемных работников. Перенос акцентов с государственного регулирования трудовых отношений на расширяющееся индивидуально-договорное обеспечил в большей степени, чем раньше, реализацию принципа свободы труда, при этом реально снизил уровень гарантий трудовых прав наемных работников. В.Н. Толкунова понимает под защитой трудовых прав работников в широком смысле реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства <1>. Безусловно, защита прав работников неотъемлемо связана с социальной направленностью трудового права. Однако отсутствует легальное определение понятия "защита трудовых прав работников."

В учебной литературе высказано мнение, что защиту трудовых прав работников можно определить как правореализующую деятельность, осуществляемую в установленном законодательством порядке работником (непосредственно либо через представителей) и уполномоченными на то органами, которая выражается в применении правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав .

Система защиты прав человека включает судебную и несудебную защиту, а также деятельность правозащитных организаций. Конституционное право на судебную защиту служит своеобразной гарантией других прав и свобод, поэтому его можно рассматривать как

процессуально-охранительное право. Несудебные формы защиты делятся на государственные и общественные. Общественные формы различаются в зависимости от того, какая общественная организация обеспечивает охрану и защиту права (комиссия по трудовым спорам, профсоюзные органы). В настоящее время качественные изменения произошли в сознании общества, увидевшего реальную возможность защиты своих прав с помощью международного права. В настоящее время многие нормы международных стандартов труда включены в статьи ТК РФ, а в судебных решениях по трудовым спорам делается ссылка на нормы ТК РФ и нормы международных актов в качестве дополнительного обоснования, отражающего общепризнанность российского подхода к конкретной проблеме.

В юридической литературе по-разному раскрывается понятие "меры защиты". С.С. Алексеев считает, что защита права - это государственно-принудительная деятельность, направленная на восстановление нарушенного права, обеспечение исполнения юридической обязанности <1>. А.С. Мордовец включает в понятие "меры защиты" и восстановление нарушенного права, и меры процессуального принуждения. С точки зрения В.М. Ведяхина, Т.Б. Шубиной, к мерам, способам защиты прав относят лишь те, которые применяются по инициативе лица, права которого нарушены, и прежде всего функция этих прав - восстановительная. Государственно-принудительный механизм защиты права используется только в том случае, если сторона, нарушившая чьи-либо права, добровольно их не восстанавливает, либо препятствует этому, либо не исполняет добровольно своей обязанности.

В качестве мер защиты трудовых прав работников можно назвать следующие:

- восстановление работника на работе;
- возмещение работнику материального ущерба, причиненного незаконным лишением возможности трудиться;
- возложение обязанности на работодателя предоставить работнику условия труда, установленные законодательством, коллективным договором, трудовым договором;
- компенсация морального вреда;
- отмена дисциплинарного взыскания и другие.

Можно согласиться с мнением авторов, что любое решение, направленное на восстановление нарушенного или оспариваемого права работника, можно рассматривать в качестве меры защиты трудовых прав, например, пресечение распространения информации, относящейся к категории "персональные данные работника".

Перечень способов защиты трудовых прав работников назван в ст. 352 ТК РФ. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов являются: государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав, судебная защита.

В соответствии с Конституцией РФ "каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом" (ч. 2 ст. 45). ТК РФ вопросам самозащиты работниками трудовых прав посвятил отдельную главу. В статье 379 ТК РФ названы формы самозащиты: отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором; отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

В статье 142 ТК РФ содержится регламентация такой формы самозащиты трудовых прав, как приостановление работы при невыполнении работодателем обязательств по оплате труда (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней). Работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы. Следовало бы отнести к самозащите и такую форму, как обращение работников в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных или коллективных трудовых споров.

ТЕМА . Трудовые споры и порядок их разрешения

Конституция РФ закрепляет положение о том, что каждый имеет право создавать профессиональные союзы. К сожалению, на предприятиях малого бизнеса, у индивидуальных предпринимателей обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, то есть отсутствуют органы, которые должны защищать интересы работников. Это происходит по разным причинам: негативное отношение некоторых работодателей к деятельности профсоюзов, так как они ограничивают их всевластие; преследование работников, обратившихся в профсоюз для защиты нарушенного права; слабое знание работниками трудового законодательства, а в связи с этим и нежелание защиты нарушенных прав при помощи профсоюза. Для сохранения своего рабочего места работник иногда вынужден пожертвовать своими законными правами.

Глава 58 ТК РФ посвящена защите трудовых прав работников профсоюзами. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 2 июля 2013 г.) определяет, что профсоюз создается для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов его членов. Основной функцией профсоюзов является функция защиты, которая реализуется в четырех организационно-правовых формах: участия профсоюзов в отношениях социального партнерства; участия в применении установленных условий труда в организации; участия в разрешении трудовых споров; осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде.

Участие профсоюзов в отношениях социального партнерства, установлении условий труда через институт коллективного договора и другие соглашения о труде должно стать основной формой реализации защитной функции профсоюзов.

Статья 370 ТК РФ раскрывает право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. Профсоюзные инспектора труда имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения. Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют следующие права:

- проводить независимую экспертизу условий труда;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям обязательные для рассмотрения предписания об устранении выявленных нарушений;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров;
- принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Статьи 371 и 372 ТК РФ предусматривают порядок учета мнения профсоюзного органа при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Кодексом предусмотрены следующие случаи принятия работодателем решений с

учетом мнения представительного органа работников:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест (ст. 74);
- увольнение работников - членов профсоюза (ст. 82);
- привлечение работников к сверхурочным работам (ст. 99);
- составление графиков сменности при сменной работе (ст. 103);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113);
- утверждение графика отпусков (ст. 123);
- установление системы стимулирующих выплат (ст. 144);
- установление повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- утверждение графика работы на вахте при работе вахтовым методом (ст. 301).

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данного работодателя. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального акта направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме. Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней провести дополнительные консультации с профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения. Работодатель может принять локальный нормативный акт и при недостижении согласия, тогда выборный профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора, а принятый акт может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Государственная инспекция труда обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) профсоюзного органа провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об отмене этого локального нормативного акта.

ТК РФ значительно ограничил работодателя и в принятии незаконного решения об увольнении работника, а профсоюзу предоставил право в более короткий срок защитить и восстановить через государственную инспекцию труда незаконно уволенного работника. В соответствии со ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя установлен ст. 373 ТК РФ. Работодатель направляет в профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, служащих основанием для принятия указанного решения. В течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение (например, указано только "не согласен") работодателем не учитывается. Если профсоюзный орган выразил несогласие, то он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда. Данный орган в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

На наш взгляд, термин "функция защиты" недостаточно полно отражает ту многогранную деятельность, которую призваны осуществлять профессиональные союзы. Вряд ли можно считать только "защитной функцией", например, участие профкома в разработке положения о премировании работников или правил внутреннего трудового

распорядка. Поскольку деятельность профсоюзов выходит за рамки "защиты", представляется возможным говорить о функции "обеспечения прав и интересов работников".

В соответствии со ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления.

Федеральная инспекция труда - это единая централизованная система государственных органов, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства на территории России. Деятельность органов федеральной инспекции труда и должностных лиц указанных органов проводится на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основные полномочия органов федеральной инспекции труда закреплены ст. 356 ТК РФ. Эти полномочия базируются на положениях Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947), ратифицированной Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. Полномочия органов федеральной инспекции труда устанавливаются, в частности, нормами КоАП РФ, Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" (в ред. от 23 июня 2014 г.), Положением о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875.

В ст. 2 названного Федерального закона N 294-ФЗ закреплено определение понятия **"государственный контроль (надзор)"** - это деятельность уполномоченных органов государственной власти (федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ), направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами, индивидуальными предпринимателями, их уполномоченными представителями требований, установленных настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, посредством организации и проведения проверок юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений, а также деятельность указанных уполномоченных органов государственной власти по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований при осуществлении деятельности юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями.

Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875 утверждено Положение, устанавливающее порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Согласно Положению федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в

трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечении виновных лиц к ответственности. **Проверка** - совокупность проводимых органом государственного контроля (надзора) в отношении юридического лица, индивидуального предпринимателя мероприятий по контролю для оценки соответствия осуществляемых ими деятельности или действий (бездействия), производимых и реализуемых ими товаров (выполняемых работ, предоставляемых услуг) обязательным требованиям. Плановые проверки проводятся не чаще чем один раз в три года, на основании ежегодных планов. Генеральная прокуратура РФ размещает ежегодный сводный план проведения плановых проверок на официальном сайте Генеральной прокуратуры РФ в Интернет в срок до 31 декабря текущего календарного года. Плановые проверки проводятся в форме документарной и (или) выездной проверки. Срок проведения каждой проверки не может превышать 20 рабочих дней;

- анализирует причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, готовит предложения по их совершенствованию;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по восстановлению нарушенных прав. Статьей 360 ТК РФ предусмотрено, что основанием для проведения внеплановой проверки служит обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав. При этом рассмотрение заявлений, жалоб, обращений граждан о нарушениях их трудовых прав, а также принятие мер реагирования, направленных на устранение выявленных нарушений и восстановление нарушенных прав, являются не только правом, но и обязанностью инспекторов труда;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства, ведет разъяснительную работу о трудовых правах работников;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства, в установленном порядке представляет их Президенту РФ и в Правительство РФ и иные полномочия.

Согласно ст. 357 ТК РФ государственные инспектора труда при осуществлении надзора имеют следующие права:

- беспрепятственно в любое время суток посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

- запрашивать у работодателей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя и составлять соответствующий акт;
- расследовать несчастные случаи на производстве;
- предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организации или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
- запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не отвечающих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;
- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях.

ТЕМА 19. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Построение демократического правового государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности, должно сопровождаться перемещением приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового законодательства. На первый план выдвигаются учет и охрана интересов человека труда, защита его прав, обеспечение социальных гарантий. В условиях разгосударствления экономики, обеспечения свободы производителя необходима новая модель правового регулирования трудовых отношений, основанная на децентрализации, расширении договорных начал. Новые законодательные акты о труде и принимаемые решения должны отвечать самым высоким требованиям, соответствовать общемировым стандартам прав человека и международным нормам трудового права. Российской Федерации нужно взять из международного трудового права самые прогрессивные нормы, отвечающие интересам человека и позволяющие обеспечивать реализацию всех трудовых прав и свобод, закрепленных в Конституции РФ. На современном международно-правовом регулировании труда базируются Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации 1991 года и Конституция РФ. В частности, Конституция РФ предусматривает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства (ст. 2). Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения (ст. 17).

Международные нормы, касающиеся трудовых отношений, направлены на то, чтобы усовершенствовать саму систему внутреннего национального трудового права. При этом обязанность государства — члена Международной организации труда (МОТ) — внести изменения и в свою систему права в соответствии с конвенциями МОТ возникает лишь постольку, поскольку их нормы содержат, как правило, более льготные условия труда, нежели нормы внутреннего закона. Поэтому трансформация международных норм о труде имеет все-таки определенную специфику. В связи с принятием Конституции РФ 1993 года спор о возможности прямого применения международных норм получил свое разрешение. На конституционном уровне теперь закрепились приоритеты международных норм над внутригосударственными. В Конституции РФ ч. 4 ст. 15 гласит: «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора». Сформулированные в Конституции РФ положения впервые нашли свое законодательное закрепление в новом Трудовом кодексе (ст. 10). В ст. 46 Конституции РФ закрепляется право каждого гражданина в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека и гражданина, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. Сегодня вступление нашей страны в Совет Европы предоставляет российским гражданам новые дополнительные гарантии для защиты своих прав и налагает тем самым на государственные органы дополнительные обязанности по соблюдению трудовых прав. Сущность международно-правового регулирования труда составляют идеи правовой защиты высших ценностей общества и государства, а именно — прав и свобод человека, его чести и достоинства в сфере труда. Международные нормы о труде содержатся в различных международных многосторонних и двусторонних договорах, соглашениях, а также актах рекомендательного характера. Результатом международно-правового регулирования труда являются международные трудовые стандарты. Они должны отвечать интересам человека труда. В науке трудового права под международно-правовым регулированием труда понимаются регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений. Это одна из разновидностей защиты прав человека, институт, который в настоящее время успешно утвердился в современном трудовом праве. Формой международно-правового регулирования труда являются конвенции и рекомендации о труде, разработанные МОТ. Субъекты международно-правового регулирования труда и структура МОТ Среди субъектов международно-правового регулирования труда ведущее место занимает Международная организация труда. Созданная в соответствии с Версальским мирным договором в 1919 году вместе с Лигой Наций и пережившая эту организацию, МОТ в 1946 году стала первым специализированным учреждением ООН. На сегодняшний день число государств — членов МОТ достигло 175, тогда как первоначально в нее входило лишь 45 государств. От других международных организаций МОТ, усилия которой в 1969 году были отмечены Нобелевской премией мира, отличается одной важной особенностью: представители трудящихся и предпринимателей участвуют в определении ее политики на равных

правах с представителями правительств, т. е. она строится по принципу равного трипартизма, что отражает своего рода социальное партнерство на международном уровне. Официальной целью МОТ в соответствии с Филадельфийской декларацией, принятой 10 мая 1944 г. и включенной в качестве приложения в Устав МОТ, являются «установление прочного мира на основе социальной справедливости и обеспечение экономической и социальной стабильности в мире». В Уставе МОТ и Филадельфийской декларации сформулированы задачи, направленные на достижение этой цели. Они сводятся к развитию и поощрению как на международном, так и на национальном уровнях деятельности, направленной на улучшение условий труда и повышение жизненного уровня трудящихся. Необходимо отметить, что в качестве основополагающего принципа провозглашается то, что все люди независимо от веры, расы, пола должны иметь право на осуществление своего материального благосостояния, а также духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей. Кроме Филадельфийской декларации МОТ (1944 г.) 18 июня 1998 г. МОТ приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда. В данной Декларации сформулированы четыре важных принципа, которые являются обязательными для всех государств — членов МОТ: - свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; - упразднение всех форм принудительного труда; - действительное запрещение детского труда; - недопущение дискриминации в области труда и занятий. Перечисленные задачи и принципы осуществляются путем установления международных трудовых норм в форме конвенций и рекомендаций. Для выполнения своих задач МОТ использует три дополняющих друг друга метода работы: разработка, принятие международных норм и осуществление контроля за их соблюдением. Кроме того, МОТ оказывает государствам-членам техническую помощь в этой области: проведение исследовательской работы и распространение информации. Структура МОТ. Международная организация труда включает в себя: Генеральную конференцию, Административный совет и Международное бюро труда (МБТ). В соответствии со ст. 3 Устава МОТ Генеральная конференция является высшим нормативным органом МОТ. Она состоит из делегатов всех государств — членов МОТ. Генеральная конференция МОТ созывается каждый раз, когда этого требуют обстоятельства, но не реже чем один раз в год. В ней участвуют по четыре представителя от каждого государства, из которых два являются правительственными делегатами, а два других представляют соответственно: один — предпринимателей, а другой — трудящихся. Вторым по своей значимости после Генеральной конференции органом МОТ является Административный совет. Он избирается на три года. Из своего состава Административный совет избирает председателя и двух заместителей, из которых один является представителем правительства, один — представителем предпринимателей и один — представителем трудящихся. Он устанавливает собственную процедуру и определяет время своих заседаний. Третье место в структуре органов МОТ занимает Международное бюро труда (МБТ). Во главе МБТ стоит Генеральный директор, который назначается Административным советом и в соответствии с его инструкциями отвечает перед ним за эффективную работу Бюро и за выполнение любых других задач, ему порученных. Генеральный директор или его заместитель присутствуют на всех заседаниях Административного совета. Субъектами

международно-правового регулирования труда могут быть различные объединения государств. Например, в настоящее время отдельными полномочиями по такому регулированию обладают члены Содружества Независимых Государств (СНГ). Российская Федерация среди главных направлений деятельности, как член СНГ, участвует в расширении договорно-правовой базы Содружества на основе принципов равноправия, взаимной выгоды, невмешательства во внутренние дела друг друга, обеспечения прав и свобод россиян, проживающих в других государствах СНГ, и др.

Задания для контрольных работ

Критерии оценивания

Оценку «отлично» получает студент продемонстрировавший продвинутый уровень освоения формируемых компетенций.

Оценку «хорошо» получает студент продемонстрировавший базовый уровень освоения формируемых компетенций.

Оценку «удовлетворительно» получает студент продемонстрировавший уровень освоения формируемых компетенций выше порогового значения.

Оценку «неудовлетворительно» получает студент продемонстрировавший уровень освоения формируемых компетенций ниже порогового значения.

1. Каково содержание трудового договора?
2. Если преподаватель ВУЗа не избран на очередной срок по конкурсу на

должность, то на какую статью ТК следует сослаться при прекращении с ним трудового договора

3. Может ли работник расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в период заболевания, удостоверенного больничным листом?

4. Вправе ли работодатель получать персональные данные о политических и религиозных убеждениях работника в частной жизни?

5. Каково значение правил внутреннего трудового распорядка дня для определения рабочего времени

6. Какова продолжительность перерыва для отдыха и питания работников?

7. Какова процедура выплаты сумм, причитающаяся работнику от работодателя при увольнении работника?

8. Устанавливает ли ТК РФ длительность дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на каждом курсе обучения

9. Если работник отказался от расписки при ознакомлении его с приказом о дисциплинарном взыскании, то, как должен поступить работодатель?

10. Предоставляется ли дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работнику, имеющему 2-х или более детей?

11. Всегда ли заключаются письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной ответственности?

Критерии оценивания

Оценку «отлично» получает студент продемонстрировавший продвинутый уровень освоения формируемых компетенций.

Оценку «хорошо» получает студент продемонстрировавший базовый уровень освоения формируемых компетенций.

Оценку «удовлетворительно» получает студент продемонстрировавший

уровень освоения формируемых компетенций выше порогового значения.

Оценку «неудовлетворительно» получает студент продемонстрировавший уровень освоения формируемых компетенций ниже порогового значения.

Примерные темы рефератов

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод трудового права и его особенности.
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
4. Основные принципы трудового права и их значение.
5. Принципы свободы труда, включая право на труд и запрещение принудительного труда и дискриминации.
6. Источники трудового права и их особенности.
7. Действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени и в пространстве.
8. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
9. Система правоотношений по трудовому праву.
10. Трудовое правоотношение: его субъекты и содержание.
11. Трудовая правоспособность (правосубъектность) работника, его основные права и обязанности.
12. Трудовая правоспособность работодателя, его основные права и обязанности.
13. Правовое положение руководителя организации.
14. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.
15. Основания возникновения трудовых правоотношений
16. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, уровни и формы социального партнерства.
17. Представители работников и работодателей.
18. Органы социального партнерства и их участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.
19. Коллективный договор: стороны, содержание, порядок заключения и действие.
20. Коллективные переговоры и их значение.
21. Соглашения, их виды. Порядок разработки проекта соглашения и его заключение. Действие соглашений.
22. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости.
23. Правовая организация трудоустройства населения в РФ.
24. Трудовой договор: понятие и его значение, содержание трудового договора. Виды трудового договора.

25. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения, юридическое значение трудового договора.
26. Срочный трудовой договор и сфера его действия.
27. Общий порядок заключения трудового договора и его форма, гарантии при заключении трудового договора, документы, представляемые при заключении данного договора, и его вступление в силу.
28. Трудовая книжка, ее значение, выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой.
29. Испытание при приеме на работу.
30. Совместительство: внутреннее и внешнее, совмещение профессий (должностей).
31. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
32. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
33. Временные переводы и их виды.
34. Трудовые отношения при смене собственника, изменении подведомственности организации, при ее реорганизации.
35. Отстранение от работы.
36. Классификация оснований прекращения трудового договора.
37. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
38. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
39. Расторжение трудового договора и дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации.
40. Увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим лицом.
41. Увольнение по сокращению численности или штата работников.
42. Увольнение по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе.
43. Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания.

Тест для самоконтроля

Критерии оценивания

Оценка 5 (отлично) выставляется в случае, если студент ответил на более 85% вопросов, тем самым показав продвинутый уровень овладения формируемыми компетенциями.

Оценка 4 (хорошо) выставляется в случае, если студент ответил на более 75% вопросов, тем самым продемонстрировав базовый уровень овладения формируемыми компетенциями.

Оценка 3 (удовлетворительно) выставляется в случае, если студент ответил

на более 50% вопросов, тем самым продемонстрировав уровень овладения формируемыми компетенциями выше порогового значения.

Оценка 2 (неудовлетворительно) выставляется в случае, если студент ответил менее чем на 50% вопросов, тем самым продемонстрировав уровень овладения формируемыми компетенциями ниже порогового значения.

1. На каких работах ограничивается применение труда женщин?

- на тяжелых работах;
- на работах с вредными условиями труда;
- на всех видах подземных работ);
- на работах связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей);
- на работах с опасными условиями труда.

2. Продолжительность отпуска по беременности и родам в определенных случаях составляет:

- 70 календарных дней до родов);
- 70 календарных дней после родов);
- 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов);
- 84 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов);
- 110 календарных дней после родов).

3. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется:

- до достижения ребенком возраста 1,5 лет;
- до достижения ребенком возраста 3 лет;
- до достижения ребенком возраста 16 лет;

4. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие

праздничные дни:

- женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников имеющих детей инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больным членом семьи;
- беременных женщин;
- работников имеющих детей – инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет.

5.Предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении в ручную груза в течении рабочей смены составляет:

- для юношей и девушек в возрасте 14 – 15 лет соответственно 5 и 4 кг.;
- для юношей и девушек в возрасте 16 - 17 лет соответственно 10 и 7 кг.-;
- для юношей и девушек в возрасте 14 – 15 лет соответственно 3 и 2 кг;
- для юношей и девушек в возрасте 16 - 17 лет соответственно 4 и 3 кг.;

6.Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников в возрасте до 18 лет составляет:

- 28 календарных дней;
- 31 календарных дней;
- 30 рабочих дней;
- 28 рабочих дней;
- 31 рабочих дней.

7.Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) допускается только:

- с согласия профсоюзного комитета соответствующей организации или иного представительного органа работников;

- с согласия соответствующей государственной инспекции труда;
- с согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

8.Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок:

- до 5 лет;
- до 3 лет;
- установленный учредительными документами организации;
- установленный соглашением сторон;
- до 1 года, с последующим продлением.

9.Руководитель организации может по совместительству:

- занимать по собственной инициативе оплачиваемые должности в других организациях;
- входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации;
- участвовать (с согласия организации) в совете директоров иных юридических лиц.

10.Работа по трудовому договору является совместительством если:

- трудовой договор заключен с работником, уже состоящим в трудовых правоотношениях с тем же или с другим работодателем;
- работа, как правило, выполняется с разрешения (согласия) работодателя по основному месту работы;
- по этому договору выполняется другая работа, помимо основной;
- выполняемая по другому трудовому договору работа является регулярной и оплачиваемой;
- если эта работа выполняется работником в свободное от основной работы время.

11. При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность
- трудовую книжку;
- диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке;
- документы воинского учета;
- свидетельство государственного пенсионного страхования.

12. Какова продолжительность рабочего времени на условиях совместительства?

- 6 часов в день;
- 4 часа в день;
- 16 часов в неделю;
- 24 часа в неделю;
- не ограничивается и определяется по соглашению сторон.

13. Как производится оплата труда лиц работающих по совместительству?

- пропорционально отработанному времени;
- в зависимости от выработки;
- на условиях определенных трудовым договором;
- по конечным результатам за фактически выполненный объем работы;
- пропорционально отработанному времени но не ниже МРОТ.

14. Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:

- 7 дней

- 3 дня
- 10 дней с момента заключения
- 1 месяц

15. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме?

- если это особая форма договора - контракт.
- трудовой договор с несовершеннолетним работником.
- организованный набор работников.
- трудовой договор с молодым специалистом.

16. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием?

- В Министерстве юстиции
- В пенсионном фонде
- В налоговой службе
- В государственном фонде занятости.

17. Кем разрабатывается и принимается Коллективный договор?

- на референдуме.
- на сессии Верховной Рады.
- на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
- на общей конференции трудового коллектива.

18. Сторонами заключения коллективного договора являются:

- Работодатель (физическое лицо) и работник.
- председатель профсоюзного комитета и работники.
- собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.
- комитет по трудовым спорам и работники.

19. Моментом начала действия трудового договора считается:

- через 5 дней после подписания.
- с момента заключения.
- после государственной регистрации.
- с момента провозглашения трудового договора.

20. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- лицам пенсионного возраста;
- военнообязанным;
- инвалидам;
- работникам до 18 лет.

21. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

- только на администрацию;
- на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия;
- только на временных рабочих;
- на всех членов (субъектов) предприятия.

22. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд:

- равенство трудовых прав граждан;
- свободный выбор вида деятельности;
- компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность;
- расовая принадлежность.

23. Виды трудового договора по срокам действия:

- срочный, бессрочный, на время определенной работы;
- срочный, бессрочный;
- краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы;

- краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

24. Локальные источники трудового права-это...

- нормативно-правовые акты, принятые ВР Украины;
- нормативно-правовые акты, принятые Кабинетом Министров Украины;
- правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций;
- нормативно - правовые акты принятые Президентом Украины.

25. При приеме на работу не требуется следующие документы:

- паспорт;
- свидетельство о рождении;
- трудовая книжка;
- диплом;

26.В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока:

- срок, на который он заключен;
- 10 дней с момента реорганизации;
- продолжает действовать неограниченный промежуток времени;
- прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.

27.По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

- 20 дней;
- две недели;
- в зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца;
- 3 месяца.

28.Испытательный срок для рабочих составляет:

- 3 месяца;
- 10 дней;
- 1 месяц;
- 6 месяцев.

29. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

- лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо;
- лицо прописано в другой области страны;
- ни в коем случае;
- предусмотренных законодательством.

30. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

- собственника, работника, профсоюза;
- собственника, работника, сотрудников милиции;
- работника, членов его семьи;
- профсоюзного органа, начальника отдела кадров

31. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

- согласия работника;
- необходимости рабочего процесса;
- требования руководства;
- строго по решению трудового коллектива.

32. Сфера применения контрактов определяется:

- сторонами трудового договора;
- законодательством Украины;
- Конституцией Украины;
- профсоюзами.

33. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

- с 14 лет;
- с 20 лет;
- с 16 лет;
- с 18 лет;

34. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- 1 год;
- 3 года;
- 6 месяцев;
- 2 недели.

35. Днем полного увольнения работника с работы считается:

- последний день работы;
- следующий за последним днем работы;
- день выдачи трудовой книжки;
- следующий день, за днем выдачи трудовой книжки.

36. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

- обязан при любых обстоятельствах;
- не обязан;
- обязан, если требует работник;
- обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров.

37. Прогулом считается:

- отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов;

- отсутствие на работе свыше 3х часов;
- отсутствие на рабочем месте в течении дня;
- неявка на работу более 2х дней.

38. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:

- 7 часов;
- 8 часов;
- 6 часов;
- 5 часов.

39. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

- в законе Украины о коллективных договорах;
- правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности;
- в уставе предприятия;
- в постановлении Кабинета Министров.

40. Ночным считается рабочее время с:

- с 20.00 до 8.00;
- с 18.00 до 6.00;
- с 22.00 до 6.00;
- с 23.00 до 7.00.

41. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю:

- для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет;
- для пенсионеров;
- для инвалидов;
- для работников в возрасте с 16-18 лет;

42. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.

- трудовой договор;
- трудп
- о приеме на работу;
- все выше указанные варианты.

43. К источникам трудового права относятся:

- только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;
- какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;
- все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;
- все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.

44. Все трудовые споры можно классифицировать по трем основаниям:

- по виду спорного правоотношения;
- по спорящему субъекту;
- по характеру спора;

45. Лицам работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска:

- предоставляются не зависимо от времени отпуска на основной работе;
- не предоставляются;
- предоставляются одновременно с отпуском по основной работе;
- все ответы неверны.

46. Служебная командировка это –

-служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути;

-поездка работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;

-служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет - разъездной характер.

-все ответы правильные

47. Могут ли быть ухудшены условия оплаты труда, определенные трудовым договором по сравнению с трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права?

-не могут;

-могут;

-могут, с учетом мнения представительного органа работников по общему решению работника и работодателя.

48. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а так же сроки их пересмотра устанавливаются:

-Трудовым кодексом Российской Федерации;

-Правительством Российской Федерации;

-Федеральными законами РФ;

-все вышеперечисленные.

49. Работодатель, представители работодателя обязаны:

-содействовать работникам в процессе их самозащиты;

-не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты;

-выплатить денежную компенсацию;

-немедленно урегулировать возникшие разногласия.

50. Не допускается отзыв из отпуска работников:

- в возрасте до восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- все выше перечисленных.

51. Общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей) определяет:

- генеральное соглашение;
- региональное соглашение;
- отраслевое соглашение;
- территориальное соглашение.

52. По инициативе работодателя или работника для работ непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника:

- заключается срочный трудовой договор;
- рекомендуется заключать трудовой договор на неопределенный срок;
- запрещается заключать срочный трудовой договор;
- все вышеперечисленные.

53. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать:

- более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений,

финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов;

-более низкие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов. -Российской Федерации и муниципальных бюджетов;

-средние размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов;

-нет правильного ответа.

54. Учетный период не может превышать:

-1 год;

-три месяца;

-5 часов;

-2 года.

55. Течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается:

-на следующий день после календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей;

-с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей;

-с ближайшего рабочего дня;

-все вышеперечисленные.

56. Каким образом комиссия по трудовым спорам принимает решение?

- открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии;

-тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии;

-председатель принимает решение;

- совещанием до достижения единогласного мнения.

57. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается:

-в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, вызванных чрезвычайным обстоятельством;

-в случаях простоя или необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, вызванного чрезвычайными обстоятельствами;

-для замещения временно отсутствующего работника, вызванное чрезвычайными обстоятельствами;

- все вышеперечисленное.

58. Постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с Федеральным законом, образуется:

-на отраслевом уровне;

-в субъектах Российской Федерации;

-на федеральном уровне;

-все вышеперечисленные.

59. Кто возглавляет забастовку?

- представительный орган работников;

-председатель;

- старшина, выбранный работниками;
- трудовой арбитр.

60.Ежегодный основной отпуск предоставляется на:

- 28 дней;
- 30 дней;
- 31 день;
- по усмотрению работодателя.

61. Цели трудового законодательства:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей;
- все вышеперечисленные.

63. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства заключение труд. договора, для участия в создании и исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с лицами, не достигшими возраста:

- четырнадцати лет;
- пятнадцати лет;
- шестнадцати лет;
- все вышеперечисленные.

64. По инициативе работодателя или работника для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий,

эпизоотии, а также для устранения последствий указанных в других чрезвычайных обстоятельств:

- может заключаться срочный трудовой договор;
- рекомендуется заключать трудовой договор на неопределенный срок;
- запрещается заключаться срочный трудовой договор;
- все вышеперечисленные.

65. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются:

- соответствующими разделами ТК РФ;
- ФЗ;
- нормативно-правовыми актами РФ;
- всё вышеперечисленное.

66. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, и другие работодатели производят индексацию заработной платы в порядке установленном:

- трудовым законодательством;
- нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- коллективным договором, соглашениями, локальными НПА;
- все вышеперечисленные.

67. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет предоставляется:

- перерыв для отдыха;
- перерыв для питания;

- перерывы для кормления ребенка;
- все ответы правильные.

68.В течение какого времени со дня получения проекта локального нормативного акта выборный орган первичной профсоюзной организации направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме:

- не позднее 5 рабочих дней;
- не позднее 7 дней;
- не раньше 3 дней;
- не позднее 14 дней.

69.Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если перечень должностей подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности определены:

- трудовым законодательством;
- иным нормативным правовым актом;
- уставом организации;
- все вышеперечисленные.

70.Локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, а также вопросы регулирования трудовых отношений в организации:

- дисциплина труда;
- трудоустрой распорядок организации;

- правила внутреннего трудового распорядка организации;
- все вышеперечисленные.

71.Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд:

- в пятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии;
- в течение месяца со дня вручения ему копии решения комиссии;
- не позднее двух месяцев со дня вручения ему копии решения комиссии;
- в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

72.Какие дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками предусмотрены трудовым законодательством:

- применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
 - достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности
- все ответы правильные.

73.Общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне устанавливает:

- генеральное соглашение;
- региональное соглашение;
- отраслевое соглашение;
- территориальное соглашение.

74.Граждане, замещавшие должности, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, после увольнения с государственной или муниципальной службы:

- в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы;

- в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров предоставить новому работодателю справку о месте последней службы;

- при заключении трудовых договоров могут не сообщать работодателю сведения о последнем месте службы;

- при заключении трудовых договоров не должны сообщать о том, что они ранее замещали указанные должности.

75.Отношения, основанные на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором:

-трудовые отношения;

-социальное партнерство;

-коллективный договор;

-соглашение.

81. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...

-8 часов в день;

-8 часов в смену;

-40 часов в неделю;

-28 календарных дней в месяц;

-300 календарных дней в год.

82. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...

- 3 календарных дней;
- 5 календарных дней;
- 1 недели;
- 10 календарных дней.

83. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...

- вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе;
- болезни работника;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

85. Ночное время продолжается с ... часов

- 23.00 до 6ч;
- 22.00 до 5ч;
- 22.00 до 6ч;

86. В рабочее время не включается ...

- перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет;
- перерыв для отдыха и питания;
- междусменный перерыв.

87. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...

- работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя:

- выходной день переносится на следующий после праздничного;

- рабочий день работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску.

88. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов:

- 12;

- 24;

- 36;

- 42;

- 48.

89. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя?

-да;

-нет;

-да, но с разрешения работодателя (его представителя).

90. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ...

-трудовым договором;

-коллективным договором;

-правилами внутреннего трудового распорядка.

91. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска,

превышающая ... календарных дней:

-14;

-21;

-28.

92. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...

- на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы;

- расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ.

93. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...

-структурного подразделения, в котором трудится работник;

-определенных сторонами условий оплаты труда работника;

-трудовой функции работника.

94. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...

- возможен без согласия работника;
- возможен только с согласия работника;
- невозможен.

95. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

...

- не допускается;
- допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;
- допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ.

96. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...

- предшествующими трудовым правоотношениям;
- сопутствующими трудовым правоотношениям;
- вытекающими из трудовых правоотношений.

97. Правоотношения по трудоустройству ...

- предшествуют трудовым правоотношениям;
- сопутствуют трудовым правоотношениям;
- вытекают из трудовых правоотношений.

98. Основание возникновения трудового правоотношения:

- заключение трудового договора;
- заключение трудового договора или фактическое допущение к работе;
- заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора.

99. Юридическое содержание трудового правоотношения составляет (ют) ...

- субъективные права и обязанности работника и работодателя;
- ответственность сторон трудового правоотношения;
- юридические факты, лежащие в основании указанного правоотношения;
- выполнение трудовой функции работником;
- коллективный труд работников организации;

100. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...

- физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации);
- юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами;
- физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами;

101. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет

- 19;
- 14;
- 15;
- 16;
- 18.

102. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...

- ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) – имущества;

- прямой действительный ущерб;

- прямой действительный ущерб и упущенную выгоду.

103. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, определяемом ...

- коллективным договором или трудовым договором, но не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки;

- коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки;

- трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

104. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...

- стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества;

- первоначальной стоимости имущества;

- минимального размера оплаты труда.

105. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника

- его низкая квалификация;
- возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска;
- непродолжительность работы на данном месте;
- отсутствие договора о полной материальной ответственности.

106. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...

- в полном объёме;
- двойном объёме;
- в объёме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ.

107. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться ...

- локальными нормативными актами;
- трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему;
- дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера.

108. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается ...

- приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ;
- приказом федеральной инспекции труда;
- совместным актом работодателя и представительного органа

работников, если иное не предусмотрено ТК РФ.

109. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается ...

- представительным органом работников (выборным органом первичной организации);
- федеральной инспекцией труда;
- работодателем.

110. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме – это ... производственный фактор

- вредный;
- опасный;
- тяжелый.

111. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...

- Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов;
- Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов.

112. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления

мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...

- аттестация рабочих мест по условиям труда;
- сертификация рабочих мест по условиям труда;
- экспертиза условий труда.

113. Определение принципов трудового права

- приведено в ТК РФ;
- заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений;
- является доктринальным и сформулировано правовой наукой.

114. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...

- нормативно-договорным актом;
- локальным нормативным актом;
- актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права.

115. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...

- применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ;
- не применяются;
- применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ.

116. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими

обязанностей военной службы, если ...

- об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны;
- в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей;
- они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда.

117. В систему трудового права не входит институт ...

- договора поручительства;
- ученического договора;
- трудового договора.

118. Под принципами трудового права понимаются ...

- правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;
- нормативно правовые акты в сфере труда;
- предмет и метод трудового права в совокупности;
- нормы общей части трудового права:
- выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

119. Трудовые отношения основаны на ...

- договоре личного найма;
- трудовом договоре;
- договоре подряда.

120. В предмете трудового права центральное место занимают ...

- отношения по заключению трудового договора;

- трудовые отношения;
- отношения по организации труда;
- отношения социального партнёрства.

121.Признак метода трудового права:

- юридическое равенство сторон трудового договора;
- фактическое равенство сторон трудового договора;
- отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, - сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность;
- равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда;
- отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник.

122. Индивидуальный труд на дачном участке ...

- регулируется трудовым правом;
- регулируется гражданским правом;
- не регулируется какой-либо отраслью российского права.

123.Решение об объявлении забастовки принимается ...

- собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора;
- собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом;
- выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников.

124. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...

- выдвижения работниками своих требований к работодателю;
- сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников;
- начала работы примирительной комиссии.

125. КТС избирает из своего состава председателя ...

- заместителя председателя и секретаря;
- и заместителя председателя комиссии;
- и секретаря комиссии.

126. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение ... дней со дня подачи работником заявления

- семи календарных;
- 10 календарных;
- 10 рабочих.

127. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...

- государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя:
 - судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора;
 - арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора.

128. Комиссия по трудовым спорам ...

- назначается работодателем;
- формируется из разного числа представителей, назначенных

работодателем и избранных работниками;

-избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников.

129. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...

-примирительной комиссией;

-посредником;

-трудовым арбитражем.

130. Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется ...

-актом;

-протоколом;

-постановлением.

131. Решение КТС может быть обжаловано в суд в ...

-семидневный срок со дня провозглашения;

-10-дневный срок со дня выдачи копии решения;

-двухнедельный срок со дня вынесения решения.

132. На время проведения забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы ...

-должность и средняя заработная плата;

-должность и половина средней заработной платы;

-и должность.

133. Занятость как юридическая категория представляет собой ...

-способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности

-процесс поиска подходящей работы;

-не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей;

-деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж.

134. Квота для приема на работу устанавливается для ...

-лиц, освобожденных из мест лишения свободы;

-инвалидов;

-жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы.

135. Считаются занятыми лица, проходящие курс обучения в образовательных учреждениях общего, начального, среднего и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях ...

-по очной и очно-заочной (вечерней) формах;

-только по очной форме;

-по любой форме.

136. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...

-имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему;

-обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке;

-должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока.

**137. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие
возрас-та ... лет**

- 14;
- 15;
- 16;
- 18;
- 20.

138. Общественные работы организуются ...

- органами местного самоуправления;
- органам исполнительной власти субъектов Федерации;
- государственной службой занятости.

139. Порядок регистрации безработных граждан определяется

- федеральным законом;
- Федеральной службой по труду и занятости;
- Правительством РФ.

**140. Максимальный срок, на который может заключаться срочный
трудовой договор:**

- 2 года;
- 3 года;
- 5 лет;
- 3 месяца;
- 2 месяца.

141. Стороны трудового договора

- гражданин и организация;

- работник и наниматель;
- работник и работодатель.

142. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...

- не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев;
- два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев;
- не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев.

143. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...

- на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе;
- основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины;
- на другую постоянную работу и увольнениях работника.

144. Трудовой договор заключается в ...

- устной форме;
- письменной форме;
- письменной форме с нотариальным заверением.

145. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...

- расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ;
- расторгнуть трудовой договор в судебном порядке;

-аннулировать трудовой договор.

146. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...

- в обязательном порядке;
- по соглашению сторон договора;
- только по инициативе работника.

147. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются ...

- работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- единолично работодателем.

148. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...

- работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей.

149. Срок действия дисциплинарного взыскания

- не более 3 месяцев;
- не более 6 месяцев;
- не более 1 года;
- по желанию работодателя.

150. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель ...

- обязан поощрить по просьбе представительного органа работников;
- имеет право поощрить с учетом мнения представительного органа работников организации;
- имеет право поощрить по собственному усмотрению.

151. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство

- лишение премии;
- замечание, выговор;
- понизить в должности сроком на 3 месяца;
- подвергнуть штрафу;
- уволить.

152. В случае недостижения согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны ...

- подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий;
- отложить заключение коллективного договора на два месяца и вновь начать коллективные переговоры;
- продолжить коллективные переговоры еще в течение месяца и затем заключить коллективный договор в обязательном порядке.

153. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...

- Конституции РФ;

-ТК РФ;

-Конституции РФ и иных федеральных законах.

154. При выявлении в процессе регистрации соответствующим органом по труду условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, указанный орган ...

-сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда;

-отменяет коллективный договор, соглашение и уведомляет об этом представителей сторон и государственную инспекцию труда;

-обращается в соответствующий суд с заявлением о признании коллективного договора, соглашения (их отдельных положений) недействительными и неподлежащими применению.

155. Стороны социального партнерства

-работники и работодатели в лице уполномоченных представителей;

-работодатели и профессиональные союзы;

-работники и уполномоченные государственные органы.

156. Коллективный договор – это ...

-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию;

-правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

-соглашение, которое регулирует социально-трудовые отношения в коллективе

-соглашение между работодателем и физическим лицом о намерение вступить в трудовые отношения;

157. Соглашение – это ...

-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;

- правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

-правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом(межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;

-гражданско-правовой договор, регулирующий вопросы социального партнёрства.

158. Социальное партнёрство – это система взаимоотношений между ...

-работником (его представителем) и работодателем (его представителем), направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений

работником (его представителем), работодателем(его представителем), выборным профсоюзным органом, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений;

-работниками (представителями работников), работодателями(представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

159. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...

- любой момент по желанию нового собственника;
- течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности;
- течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности;
- течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности;

160. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...

- 10 дней;
- две недели;
- один месяц.

161. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного

токсического опьянения на ...

- своём рабочем месте;
- своём рабочем месте либо на территории организации-работодателя;
- своём рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию.

162. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...

- один месяц;
- две недели;
- два месяца.

163. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев;
- работники в возрасте до 18 лет.

164. Укажите виды материальной ответственности работника перед работодателем:

- солидарная;
- полная;
- частичная (усеченная);
- субсидиарная;
- коллективная (бригадная);
- ограниченная.

165. Коллективный договор может быть:

- односторонним;
- двусторонним;
- трехсторонним.

166. Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

- разрешение о постановке на учет;
- справку о среднем заработке по последнему месту работы;
- справку о состоянии здоровья;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- характеристику с последнего места работы;
- трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;
- документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию;
- выписку из домовой книги.

167. Надбавки к заработной плате устанавливаются:

- за знание иностранного языка;
- за работу в многосменном режиме;
- за профессиональное мастерство;
- за ненормированный рабочий день;
- за совмещение должностей, профессий;
- за длительный непрерывный стаж;
- за классность.

168. В праве ли незаконно уволенный работник требовать денежной

компенсации морального вреда, причиненного ему увольнением?

- да;
- нет.

169. Виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде по субъектному составу подразделяются на:

- кассационный;
- государственный;
- судебный;
- административный;
- прокурорский;
- общественный.

170. Виды режимов рабочего времени следующие:

- недельный;
- график сменности;
- суммированный;
- гибкий распорядок рабочего дня;
- разделение рабочего дня на части;
- поденный.

171. Инструктажи по охране труда бывают:

- вводными;
- межотраслевыми;
- первичными;
- повторными;
- комплексными;
- внеплановыми.

172. Работодатель – физическое лицо – обязан:

- оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- вести трудовые книжки;
- вести личные дела.

173. Правосубъектность трудового коллектива характеризуется следующим:

- оперативным критерием;
- наличием органа самоуправления;
- добровольностью объединения;
- имущественным критерием;
- наличием расчетного счета в банке.

174. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключенный работодателями в лице их представителей и работниками, - это...

- соглашение;
- трудовой договор;
- коллективный договор;
- нет верных ответов.

175. В сфере пересечения предметов каких отраслей права находятся отношения по компенсации морального вреда в связи с незаконным

увольнением работника?

- трудового и административного права;
- трудового права и права социального обеспечения;
- трудового и гражданского права;
- трудового и уголовного права.

176. Какая функция трудового права преимущественно реализуется в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»?

- защитная;
- производственная;
- регулятивная;
- воспитательная.

177. В какой из указанных норм права реализуется принцип свободы труда?

- в ст. 78 Трудового кодекса РФ — увольнение по соглашению сторон;
- в ст. 80 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работника;
- в ст. 81 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работодателя;
- в ст. 83 Трудового кодекса РФ — увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

178. В каком виде кооператива на труд членов кооператива Трудовой кодекс распространяется в полном объеме?

- в сельскохозяйственном кооперативе;
- в производственном кооперативе;
- потребительском кооперативе.

179. Правомерно ли наложение выговора за прогул на гражданина, работающего по гражданско-правовому договору?

- да;
- да, с согласия профсоюза;
- да, с согласия государственной инспекции труда;
- нет.

180. Какое средство метода применено в ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, запрещающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами?

- предписание;
- запрет;
- дозволение;
- рекомендация.

181. Является ли источником Трудового права коллективный договор?

- да;
- да, по решению суда;
- да, при наличии соответствующего предписания государственной инспекции труда;
- нет.

182. В каком порядке принимаются правила внутреннего Трудового распорядка?

- работодателем единолично;
- на общем собрании работников;
- работодателем с учетом мнения представительного органа работников

организации;

- работодателем с согласия профсоюза.

183. В каком порядке принимается коллективный договор?

- работодателем единолично;
- на общем собрании работников;
- работодателем с учетом мнения представительного органа работников

организации;

- работодателем с согласия профсоюза.

184. Являются ли субъектами трудового права военнослужащие, исполняющие обязанности военной службы?

- да;
- являются лишь в части оснований прекращения отношений;
- являются лишь в части поощрений за службу;
- нет.

185. Требуется ли учет мнения представительного органа работников организации при внесении изменений в Устав организации?

- да;
- да, на государственном предприятии;
- да, в акционерном обществе;
- нет.

186. Необходим ли учет мнения представительного органа работников организации при внесении изменений в положение об оплате труда?

- да;
- да, на государственном предприятии;

- да, в акционерном обществе;
- нет.

187. Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства РФ?

- генеральное соглашение;
- региональное соглашение;
- отраслевое — тарифное соглашение;
- территориальное соглашение.

188. Участником какого вида коллективного соглашения являются органы местного самоуправления?

- генерального соглашения;
- регионального соглашения ;
- отраслевого — тарифного соглашения;
- территориального соглашения.

189. В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор?

- по приказу работодателя;
- по решению профсоюзной организации;
- по взаимному согласию работодателя и представителей работников в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора;
- по решению суда.

190. По достижении какого возраста гражданин может быть признан безработным?

- 15 лет;

- 16 лет;
- 18 лет;
- 21 год.

191. Может ли быть признан безработным гражданин, обучающийся по заочной форме обучения в высшем учебном заведении?

- да;
- да, с согласия профсоюза;
- да, с согласия государственной инспекции труда;
- нет.

192. Может ли быть признан безработным гражданин, обучающийся по очной форме обучения в высшем учебном заведении?

- да;
- да, с согласия профсоюза;
- да, с согласия государственной инспекции труда;
- нет.

193. Чему равен максимальный размер пособия по безработице?

- 100% прежнего среднего заработка;
- 75% прежнего среднего заработка;
- 50% прежнего среднего заработка;
- прожиточному минимуму, установленному в субъекте федерации.

194. По достижении какого возраста допускается заключение трудового договора (по общему правилу)?

- 14 лет;
- 15 лет;

- 16 лет;
- 18 лет.

195. Могут ли в трудовом договоре содержаться условия о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей?

- да;
- да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;
- да, с согласия профсоюза;
- нет.

196. В каком порядке устанавливается испытание при приеме на работу (по общему правилу)?

- в обязательном порядке для всех работников;
- по соглашению сторон;
- только в случаях, предусмотренных законодательством;
- по усмотрению работодателя.

197. Какая продолжительность испытательного срока может быть установлена при приеме на работу (по общему правилу)?

- до 3 месяцев;
- до 6 месяцев;
- до 9 месяцев;
- до 12 месяцев.

198. Требуется ли согласие работника при перемещении его в другое

структурное подразделение в той же местности с сохранением прежних существенных условий труда?

- да;

- да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;

- да, но при условии согласия профсоюза;

- нет.

199. На какой срок может производиться перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости (по общему правилу)?

- до одного месяца;

- на все время производственной необходимости;

- до одного месяца в течение календарного года;

- до одного календарного года.

200. За какой срок работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию (по общему правилу)?

- за 2 месяца;

- за 2 недели;

- за 3 недели;

- за 3 дня.

201. Допускается ли прекращение трудового договора с главным бухгалтером за утрату доверия со стороны работодателя?

- да;

- да, но при условии согласия профсоюза;

- да, но при условии согласия государственной инспекции труда;

- нет.

202. Допускается ли прекращение трудового договора с руководителем организации за совершение аморального проступка?

- да;
- да, но при условии согласия профсоюза;
- да, если это предусмотрено трудовым договором;
- нет.

203. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с работниками организации при смене собственника имущества организации?

- да;
- да, но при условии согласия профсоюза;
- да, если это предусмотрено трудовым договором;
- нет.

204. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с руководителем организации при смене собственника имущества организации?

- да;
- да, но при условии согласия профсоюза;
- да, если это предусмотрено трудовым договором;
- нет.

205. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с главным бухгалтером организации при смене собственника имущества организации?

- да;
- да, но при условии согласия профсоюза;

- да, если это предусмотрено трудовым договором;
- нет.

206. В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении работника в связи с сокращением штата (по общему правилу)?

- в размере двухнедельного среднего заработка;
- в размере среднего месячного заработка;
- в размере среднего заработка за 2 месяца;
- в размере среднего заработка за 3 месяца.

207. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?

- 36 часов в неделю;
- 40 часов в неделю;
- 46 часов в неделю;
- 50 часов в неделю.

208. Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?

- беременной женщине;
- работающему пенсионеру;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- председателю выборного профсоюзного органа.

209. Кому из перечисленных работников по их просьбе работодатель обязан установить неполное рабочее время?

- беременной женщине;
- работающему пенсионеру;
- работникам в возрасте до 18 лет;

- председателю выборного профсоюзного органа.

210. Какова предельно допустимая продолжительность сверхурочных работ в течение года?

- а) 130 часов;
- б) 120 часов;
- в) 100 часов;
- г) 4 часа.

211. Какова продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников в возрасте до 18 лет?

- 28 календарных дней;
- 31 календарный день;
- 36 календарных дней;
- 40 календарных дней.

212. Какова продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем?

- не менее 2 календарных дней;
- не менее 3 календарных дней;
- не менее 5 календарных дней;
- не менее 10 календарных дней.

213. Допускается ли разделение отпуска на части?

- не допускается;
- допускается по соглашению между работником и работодателем;
- допускается по желанию работника;
- допускается по волеизъявлению работодателя.

214. Какова продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера?

- 14 календарных дней;
- 16 календарных дней;
- 24 календарных дня;
- 30 календарных дней.

215. Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы (по общему правилу)?

- не более 20% зарплаты;
- не более 25% зарплаты;
- не более 50% зарплаты;
- не более 75% зарплаты.

216. В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения?

- не позднее следующего дня после увольнения;
- в день увольнения;
- в течение трех дней после увольнения;
- в течение месяца после увольнения.

217. В течение какого периода производится выплата работнику отпускных?

- не позднее чем за один день до начала отпуска;
- не позднее чем за 3 дня до начала отпуска;
- в первый день отпуска;
- в последний день отпуска.

218. Каковы сроки выплаты заработной платы?

- не реже чем один раз в два месяца;
- не реже чем один раз в месяц;
- не реже чем каждые полмесяца;
- не реже чем раз в неделю.

219. Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу)?

- в размере, определяемом соглашением сторон;
- не менее чем в полуторном размере;
- не менее чем в двойном размере;
- в тройном размере.

220. Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха?

- нет;
- да, по желанию работника;
- да, по желанию работодателя;
- да.

221. Как оплачивается работа в сверхурочное время (по общему правилу)?

- в двойном размере;
- в полуторном размере;
- за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере;
- в размере, установленном по соглашению сторон.

222. Является ли дисциплинарным взысканием перевод на другую работу за нарушение трудовой дисциплины?

- да;
- да, с согласия профсоюза;
- да, с согласия государственной инспекции труда;
- нет.

223. Допускается ли наложение на работника штрафа за совершение дисциплинарного проступка?

- да;
- да, но при условии согласия профсоюза;
- да, если это предусмотрено трудовым договором;
- нет.

224. На кого из перечисленных работников работодатель может наложить дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии?

- на руководителя организации;
- на главного бухгалтера;
- на государственного служащего;
- на председателя выборного профсоюзного органа.

225. В какой срок с момента обнаружения дисциплинарного проступка работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности?

- в течение двух недель;
- в течение одного месяца;

- в течение шести месяцев;
- в течение двенадцати месяцев.

226. В каком порядке принимаются и изменяются правила внутреннего трудового распорядка?

- на основании решения работодателя с учетом мнения профсоюза;
- на собрании профсоюзной организации
- на общем собрании работников
- единоличным решением работодателя.

227. В каком порядке производится премирование за высокие результаты работы?

- по решению профсоюзной организации;
- по решению работодателя;
- по решению работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- по решению работников.

228. Заносится ли дисциплинарное взыскание в трудовую книжку?

- да;
- да, но при условии согласия профсоюза;
- да, если это предусмотрено трудовым договором;
- нет.

229. В течение какого периода дисциплинарное взыскание считается действующим?

- в течение двух недель с момента наложения взыскания;
- в течение одного месяца с момента наложения взыскания;

- в течение шести месяцев с момента наложения взыскания;
- г) в течение двенадцати месяцев с момента наложения взыскания.

230. В каком случае дисциплинарное взыскание снимается досрочно автоматически (без издания приказа)?

- по решению профсоюза;
- по решению работника;
- по решению работодателя;
- при увольнении работника.

231. Правомерно ли включение в трудовой договор с главным бухгалтером условия о полной материальной ответственности?

- да;
- да, по соглашению сторон;
- да, с согласия выборного профсоюзного органа;
- нет.

232. Какова продолжительность срока исковой давности, установленного для привлечения работника к материальной ответственности, если ущерб выявлен по результатам ревизии?

- 6 месяцев;
- 1 год;
- 2 года;
- 3 года.

233. В каких пределах несет материальную ответственность руководитель организации за вред, причиненный работодателю?

- в пределах среднего заработка;

- в пределах трех должностных окладов;
- в пределах прямого действительного ущерба;
- в полном объеме, включая упущенную выгоду.

234. В каких пределах отвечает работник при неосторожном причинении вреда имуществу работодателя?

- в пределах среднего заработка;
- в пределах трех должностных окладов;
- в пределах прямого действительного ущерба;
- в полном объеме, включая упущенную выгоду.

235. В каких пределах отвечает работник, причинивший вред имуществу работодателя в нетрезвом состоянии?

- в пределах среднего заработка;
- в пределах трех должностных окладов;
- в пределах прямого действительного ущерба;
- в полном объеме, включая упущенную выгоду.

236. Почему в трудовом праве при привлечении работника к материальной ответственности вред называется прямым действительным? а) потому что в него включается упущенная выгода;

- потому что работник, как правило, отвечает в пределах среднего заработка;
- потому что в размер ущерба, подлежащего возмещению, не включается упущенная выгода;
- потому что работник, как правило, отвечает в пределах, прямо указанных работодателем.

237. В каком порядке работник привлекается к материальной ответственности, если размер причиненного вреда превышает величину его средней заработной платы?

- по распоряжению работодателя;
- по распоряжению работодателя с согласия профсоюза;
- в судебном порядке;
- в договорном порядке.

238. Имеет ли право работодатель самостоятельно понизить работнику размер ущерба, подлежащего возмещению?

- да;
- да, с согласия профсоюза;
- да, с согласия государственной инспекции труда;
- нет.

239. В каком размере допустимы удержания из заработной платы работника при привлечении его к материальной ответственности (по общему правилу)?

- 20% заработной платы;
- 25% заработной платы;
- 50% заработной платы;
- 75% заработной платы .

240 .Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за незаконное отстранение работника от работы?

- да;
- да, с согласия профсоюза;
- да, с согласия государственной инспекции труда;

- нет.

241. Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за задержку заработной платы?

- да;
- да, с согласия профсоюза;
- да, с согласия государственной инспекции труда;
- нет.

242. Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за причинение работнику морального вреда в связи с незаконным увольнением?

- да;
- да, с согласия профсоюза;
- да, с согласия государственной инспекции труда;
- нет.

243. Относится ли к несчастному случаю на производстве травма, которая произошла с работником при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя?

- да;
- да, с согласия профсоюза;
- да, с согласия государственной инспекции труда;
- нет.

244. Можно ли привлекать инвалидов к ночным, сверхурочным работам, к работам в выходные дни?

- нет;
- да;
- можно, с их согласия;
- можно, с их согласия, если эти работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

245. Допускается ли направление в командировку женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет?

- да;
- нет;
- да, с их согласия;
- да, с согласия выборного профсоюзного органа.

246. Допускается ли увольнение по инициативе работодателя беременных женщин?

- да;
- нет;
- да, с их согласия;
- да, с согласия выборного профсоюзного органа.

247. Какова продолжительность предоставляемого отпуска по беременности и родам по общему правилу?

- 70 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов;
- 70 календарных дней до родов и 110 календарных дней после родов;
- 84 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов;
- 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов.

249. Какова продолжительность перерыва для кормления ребенка,

предоставляемого работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 1,5 лет?

- 20 минут;
- 30 минут;
- 1 час;
- 2 часа.

250. За чей счет осуществляются обязательные медицинские осмотры лиц в возрасте до 18 лет?

- за счет средств работника;
- за счет средств работодателя;
- за счет средств профсоюза ;
- за счет средств фонда социального страхования.

251. Допускается ли привлечение лиц в возрасте до 18 лет к работам в ночное время?

- да;
- нет;
- да, с их согласия;
- да, с согласия выборного профсоюзного органа.

252. Допускается ли заключение договора о полной материальной ответственности с лицами в возрасте до 18 лет?

- да;
- нет;
- да, с их согласия;
- да, с согласия выборного профсоюзного органа.

253. По прошествии какого периода времени после трудоустройства работник может воспользоваться ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за работу на Севере?

- 11 месяцев;
- 8 месяцев;
- 6 месяцев;
- 3 месяца.

254. Какова продолжительность рабочей недели, установленной для женщин, работающих в районах Крайнего Севера?

- 36 часов в неделю;
- 40 часов в неделю;
- 48 часов в неделю;
- 72 часа в неделю.

255. Как часто работникам, обучающимся по заочной форме обучения, работодатель оплачивает поезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения?

- 1 раз за время обучения;
- 2 раза в год;
- 1 раз в год;
- не оплачивает.

256. За какой период времени работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан предупредить работодателя в письменной форме о досрочном расторжении трудового договора?

- за 3 дня;
- за 2 недели;

- за 2 месяца;
- может не предупреждать.

257. Работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода, не превышающего шести месяцев, называются:

- временными;
- сезонными;
- вахтовыми;
- работой по совместительству.

258. Работникам, занятым на сезонных работах, оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета:

- три календарных дня за каждый месяц работы;
- два календарных дня за каждый месяц работы;
- пять календарных дней за каждый месяц работы;
- 28 календарных дней.

259. Вахтовый метод — это:

- особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников;
- работа в режиме гибкого рабочего времени;
- работа с ненормированным рабочим днем;
- сменная работа.

260. По общему правилу продолжительность вахты не должна превышать:

- трех недель;

- одного месяца;
- трех месяцев;
- шести месяцев.

261. Как законодательство определяет понятие совместительства?

- работа в две, три или четыре смены, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы;
- особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
- выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;
- выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы во время выполнения основной работы.

262. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства:

- не может превышать 4 часа в день и 16 часов в неделю;
- не может превышать 6 часов в день и 24 часа в неделю;
- не может превышать 6 часов в день и 16 часов в неделю у одного работодателя;
- не может превышать 4 часа в день и 120 часов в год;

263. Отпуск при работе по совместительству:

- не предоставляется;
- не может быть больше отпуска по основному месту работы;

- не может быть меньше отпуска по основному месту работы;
- предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

264. Какое требование предусмотрено при приеме работника на работу, прямо связанную с движением транспортных средств?

- обязательный медицинский осмотр;
- дополнительное страхование жизни и здоровья;
- обязательный испытательный срок;
- обязательное согласие выборного профсоюзного органа.

265. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство РФ за границей, заключается сроком на:

- неопределенный срок;
- до 3 лет;
- не более 5 лет;
- на период, определенный в трудовом договоре.

266. Споры о восстановлении на работе рассматриваются :

- в комиссии по трудовым спорам;
- в суде;
- в прокуратуре;
- в инспекции по труду.

267. Срок рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам:

- 5 дней;
- 10 дней;
- 15 дней;
- 30 дней.

Критерии оценивания на экзамене

Оценку «отлично» получает студент продемонстрировавший продвинутый уровень освоения формируемых компетенций.

Оценку «хорошо» получает студент продемонстрировавший базовый уровень освоения формируемых компетенций.

Оценку «удовлетворительно» получает студент продемонстрировавший уровень освоения формируемых компетенций выше порогового значения.

Оценку «неудовлетворительно» получает студент продемонстрировавший уровень освоения формируемых компетенций ниже порогового значения.

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод трудового права и его особенности.
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
4. Основные принципы трудового права и их значение.
5. Принципы свободы труда, включая право на труд и запрещение принудительного труда и дискриминации.
6. Источники трудового права и их особенности.
7. Действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени и в пространстве.
8. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
9. Система правоотношений по трудовому праву.
10. Трудовое правоотношение: его субъекты и содержание.
11. Трудовая правоспособность (правосубъектность) работника, его основные права и обязанности.
12. Трудовая правоспособность работодателя, его основные права и

обязанности.

13. Правовое положение руководителя организации.

14. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.

15. Основания возникновения трудовых правоотношений

16. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, уровни и формы социального партнерства.

17. Представители работников и работодателей.

18. Органы социального партнерства и их участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

19. Коллективный договор: стороны, содержание, порядок заключения и действие.

20. Коллективные переговоры и их значение.

21. Соглашения, их виды. Порядок разработки проекта соглашения и его заключение. Действие соглашений.

22. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости.

23. Правовая организация трудоустройства населения в РФ.

24. Трудовой договор: понятие и его значение, содержание трудового договора. Виды трудового договора.

25. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения, юридическое значение трудового договора.

26. Срочный трудовой договор и сфера его действия.

27. Общий порядок заключения трудового договора и его форма, гарантии при заключении трудового договора, документы, представляемые при заключении данного договора, и его вступление в силу.

28. Трудовая книжка, ее значение, выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой.

29. Испытание при приеме на работу.

30. Совместительство: внутреннее и внешнее, совмещение профессий (должностей).
31. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
32. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
33. Временные переводы и их виды.
34. Трудовые отношения при смене собственника, изменении подведомственности организации, при ее реорганизации.
35. Отстранение от работы.
36. Классификация оснований прекращения трудового договора.
37. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
38. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
39. Расторжение трудового договора и дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации.
40. Увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим лицом.
41. Увольнение по сокращению численности или штата работников.
42. Увольнение по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе.
43. Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания.
44. Увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.
45. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
46. Выходное пособие при увольнении.
47. Персональные данные работника: порядок получения, обработки,

- хранения и передачи персональных данных работника.
48. Понятие рабочего времени по трудовому праву и его виды.
49. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа.
50. Режим рабочего времени, виды режима. Учет рабочего времени.
51. Право на отдых и его гарантии. Виды отдыха.
52. Ежегодные оплачиваемые отпуска, их виды и стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
53. Порядок предоставления ежегодных, основных и дополнительных отпусков. Их очередность, продление или перенесение. Разделение отпуска на части.
54. Понятие и признаки заработной платы, методы ее правового регулирования и государственные гарантии по оплате труда работников. Оплата по труду.
55. Правовая охрана заработной платы: порядок и сроки ее выплаты, случаи и ограничение размера удержаний из заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.
56. Установление минимального размера оплаты труда. Установление минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.
57. Тарифная система заработной платы и ее элементы.
58. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
59. Оплата труда при выполнении работы в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда.
60. Нормирование труда, виды норм труда, порядок их введения, замены и пересмотра.
61. Гарантии и компенсации: понятие и случаи предоставления.
62. Служебные командировки и переезд на работу в другую местность.

63. Гарантии и компенсации работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей, в случае сдачи крови (донорам) и другие гарантии.
64. Понятие дисциплины труда по трудовому праву. Правила внутреннего трудового распорядка.
65. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Основание и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
66. Материальная ответственность сторон трудового договора, условия ее наступления и отличия от гражданско-правовой ответственности.
67. Материальная ответственность работодателя перед работником и компенсация морального вреда.
68. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: пределы материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
69. Полная материальная ответственность работника.
70. Определение размера ущерба и порядок взыскания ущерба, причиненного работодателю.
71. Понятие охраны труда по трудовому праву и основные направления государственной политики в области охраны труда. Требования охраны труда.
72. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
73. Организация охраны труда.
74. Право и гарантии работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
75. Охрана труда женщин в сфере труда.
76. Охрана труда женщин в связи с рождением и уходом за ребенком и лиц с семейными обязанностями в связи с уходом за ребенком.

77. Особая охрана труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
78. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
79. Защита трудовых прав и свобод, способы их защиты.
80. Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
81. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
82. Федеральная инспекция труда, принципы ее деятельности, основные задачи и полномочия.
83. Основные права и обязанности, ответственность государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования работодателей
84. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
85. Самозащита работниками трудовых прав.
86. Общая характеристика трудовых споров, их классификация.
87. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения в КТС.
88. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
89. Коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения.
90. Право на забастовку и его ограничения. Проведение забастовки, признание ее незаконной.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 1

1. Общий порядок заключения трудового договора и его форма, гарантии при заключении трудового договора, документы, представляемые при заключении данного договора, и его вступление в силу.

2. Персональные данные работника: порядок получения, обработки, хранения и передачи персональных данных работника.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 2

- 1 Срочный трудовой договор и сфера его действия.
2. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 3

1. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения, юридическое значение трудового договора.
2. Увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 4

1. Трудовой договор: понятие и его значение, содержание трудового договора. Виды трудового договора.
2. Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 5

1. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости.
2. Увольнение по сокращению численности или штата работников.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 6

1. Соглашения, их виды. Порядок разработки проекта соглашения и его заключение. Действие соглашений.
2. Увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим лицом.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 7

1. Коллективный договор: стороны, содержание, порядок заключения и действие.
2. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 8

1. Представители работников и работодателей.
2. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 9

1. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, уровни и формы социального партнерства.
2. Классификация оснований прекращения трудового договора.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 10

1. Основания возникновения трудовых правоотношений
3. Отстранение от работы.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 11

1. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.
4. Трудовые отношения при смене собственника, изменении подведомственности организации, при ее реорганизации.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 12

1. Правовое положение руководителя организации.
2. Временные переводы и их виды.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 13

1. Трудовая правоспособность работодателя, его основные права и обязанности.
2. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 14

1. Трудовая правоспособность (правосубъектность) работника, его основные права и обязанности.
2. Трудовая правоспособность работодателя, его основные права и обязанности.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 15

1. Трудовое правоотношение: его субъекты и содержание.
2. Соглашения, их виды. Порядок разработки проекта соглашения и его заключение. Действие соглашений.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 16

1. Система правоотношений по трудовому праву.
2. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 17

1. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
2. Трудовой договор: понятие и его значение, содержание трудового договора. Виды трудового договора.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 18

1. Действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени и в пространстве.
2. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения, юридическое значение трудового договора.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 19

1. Источники трудового права и их особенности.
2. Срочный трудовой договор и сфера его действия.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 20

1. Принципы свободы труда, включая право на труд и запрещение принудительного труда и дискриминации.
2. Общий порядок заключения трудового договора и его форма, гарантии при заключении трудового договора, документы, представляемые при заключении данного договора, и его вступление в силу.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 21

1. Основные принципы трудового права и их значение.
2. Трудовая книжка, ее значение, выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 22

1. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
2. Испытание при приеме на работу.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 23

1. Метод трудового права и его особенности.
2. Совместительство: внутреннее и внешнее, совмещение профессий (должностей).

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 24

1. Персональные данные работника: порядок получения, обработки, хранения и передачи персональных данных работника.
2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 25

1. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
2. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 26

1. Увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.
2. Временные переводы и их виды.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 27

1. Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания.
2. Трудовые отношения при смене собственника, изменении подведомственности организации, при ее реорганизации.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 28

1. Увольнение по сокращению численности или штата работников.
2. Отстранение от работы.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 29

1. Увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим лицом.
2. Классификация оснований прекращения трудового договора.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 30

1. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
2. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 31

1. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
2. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 32

1. Классификация оснований прекращения трудового договора.
2. Увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим лицом.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 33

1. Отстранение от работы.
2. Увольнение по сокращению численности или штата работников.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 34

1. Трудовые отношения при смене собственника, изменении подведомственности организации, при ее реорганизации.
2. Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж »

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 35

1. Временные переводы и их виды.
2. Увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 36

1. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
2. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право
(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность) ПД

БИЛЕТ № 37

1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
2. Персональные данные работника: порядок получения, обработки, хранения и передачи персональных данных работника.

Составитель _____
(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК _____
(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

Дисциплина Трудовое право

БИЛЕТ № 38

1. Совместительство: внутреннее и внешнее, совмещение профессий (должностей).
2. Принципы свободы труда, включая право на труд и запрещение принудительного труда и дискриминации.

Составитель

(подпись)

Магомедова А.И.

Председатель ПЦК

(подпись)

Гаджимурадова Э.Э.

.