

УДК 349.2
ББК 67.405
Т 78

Авторы-составители: Е. А. Ковалева, канд. юрид. наук, доцент;
Е. И. Парменова, ст. преподаватель;
Д. Г. Нилов, ассистент

Рецензенты: Н. В. Копыткова, канд. юрид. наук, зав. кафедрой
гражданско-правовых дисциплин Гомельского
государственного университета им. Ф. Скорины;
Л. Т. Разумова, ст. преподаватель Белорусского
торгово-экономического университета потребительской
кооперации

Рекомендован к изданию научно-методическим советом учрежде-
ния образования «Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации». Протокол № 2 от 9 декабря 2014 г.

Трудовое право : практикум для реализации содержания образо-
вательных программ высшего образования I ступени и перепод-
готовки руководящих работников и специалистов / авт.-сост. :
Т 78 Е. А. Ковалева, Е. И. Парменова, Д. Г. Нилов. – Гомель : учреждение
образования «Белорусский торгово-экономический университет по-
требительской кооперации», 2015. – 128 с.
ISBN 978-985-540-245-0

Практикум содержит тесты, задания, вопросы и задания для самоконтроля, темы рефератов; предназначен для успешного освоения курса «Трудовое право». Издание предназначено для студентов специальностей 1-25 01 04 «Финансы и кредит», 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии», 1-25 01 08 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит (по направлениям)», 1-25 01 10 «Коммерческая деятельность», 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)», 1-26 02 05 «Логистика», а также для слушателей системы повышения квалификации и переподготовки.

УДК 349.2
ББК 67.405

ISBN 978-985-540-245-0

© Учреждение образования «Белорусский
торгово-экономический университет
потребительской кооперации», 2015

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Важное место в формировании профессиональных качеств специалистов в сфере управления занимает изучение курса «Трудовое право». Данная дисциплина имеет самостоятельное место в системе белорусского национального права и направлена на правовое регулирование трудовых отношений и иных общественных отношений, связанных с трудовыми.

Практикум разработан на основе требований государственного образовательного стандарта Республики Беларусь и в соответствии с типовой программой.

Целью издания является оказание практической помощи студентам и слушателям в изучении основных вопросов курса, овладение навыками применения трудового законодательства к конкретным практическим ситуациям, а также способствование созданию условий для успешной учебной и научной исследовательской работы студентов и слушателей, укреплению учебной дисциплины, развитию умений и навыков самостоятельной учебной работы.

Издание рассчитано также на оказание методической и практической помощи по самостоятельному освоению студентами и слушателями отдельных тем дисциплины «Трудовое право», а также по проверке знаний при выполнении управляемой самостоятельной работы.

Структурно практикум состоит из 18 тем. Для каждой темы курса дан перечень вопросов, предназначенных для обсуждения на занятиях, методические указания, вопросы и задания для самоконтроля, темы рефератов, задания.

Теоретическая подготовка предполагает внимательное изучение вопросов каждой темы на основе предлагаемых основных нормативных правовых актов, их комментариев, учебников, монографий, лекционного материала. При изучении нормативного материала студентам и слушателям следует уделить особое внимание тенденциям развития трудового права в современных условиях формирования рыночной экономики и функционирования рынка труда.

Практическое постижение дисциплины базируется на выполнении заданий, составлении правовой документации в сфере труда, овладении навыками работы с ней.

Студентам и слушателям надлежит изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к заданиям, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к заданиям.

При ответе на поставленные в заданиях вопросы следует дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные правовые акты, назвать статью, пункт. При этом нужно не только излагать содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными.

Приводимые в данном пособии задания базируются на материалах судебной практики и практики Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

В результате реализации методических указаний студенты и слушатели приобретают теоретические знания и практические навыки, что способствует успешному усвоению ими материала, а также развитию и совершенствованию навыков научно-исследовательской работы.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ, МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ, ТЕСТЫ, ЗАДАНИЯ, ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

Раздел I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

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

План

1. Трудовое право как одна из важнейших отраслей национального права.
2. Предмет трудового права, трудовые отношения и иные общественные отношения, связанные с трудовыми.
3. Метод правового регулирования трудовых отношений.
4. Система трудового права.

Литература: [1], [2], [4]–[7].

Методические указания по теме 1

При изучении данной темы, студенты и слушатели должны уяснить такую важную экономическую и правовую категорию как «труд», его роль в развитии общества, виды и необходимость правового регулирования.

Трудовое право как отрасль права – это система установленных государством с участием работников и профсоюзов правовых норм, которые регулируют трудовые отношения наемных работников и иные общественные отношения, связанные с трудовыми. Нормы трудового права определяют порядок возникновения и прекращения трудовых правоотношений, режим труда работников, закрепленный внутренний трудовой распорядок и другие отношения.

Предметом трудового права являются общественные отношения, возникающие при применении наемного труда работников, т. е. непосредственные трудовые отношения (индивидуальные) и некоторые другие отношения, связанные с ними, изложенные в ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК РБ). Такие отношения могут предшествовать трудовым, вытекать из них или сопутствовать им.

Эти отношения имеют общие черты, а также существенные признаки, отличающие их от других отношений, связанных с применением труда.

Индивидуальные трудовые отношения характеризуются следующими чертами, которые отличают их от других видов правовых отношений:

- Субъект трудового отношения (работник) включается в коллектив организации и зачисляется в штат или списочный состав.
- Работник выполняет определенную трудовую функцию, т. е. на протяжении всей работы у нанимателя он выполняет трудовые обязанности по определенной профессии, должности, специальности и квалификации.
- Работа выполняется в условиях определенного трудового режима, т. е. работник подчиняется правилам внутреннего трудового порядка, которые действуют у нанимателя.

Коллективные трудовые отношения могут существовать только в качестве отношений, сопутствующих трудовым, и в зависимости от своего характера подразделяются на организационно-управленческие отношения, а также отношения по урегулированию коллективных трудовых споров.

Под методом правового регулирования трудовых отношений понимают обусловленные предметом правового регулирования различные приемы, способы, средства воздействия права на общественные отношения.

Система трудового права – это структура права, в которой нормы права взаимосвязаны и объединены в правовые институты.

Правовой институт – это объединение однородных правовых норм, которые регулируют отдельные виды общественных отношений.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
3. Какие отношения кроме трудовых регулируются нормами трудового права?
4. Какова система и методы трудового права?
5. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
6. Что такое трудовое право?
7. Каковы основные признаки трудового права?

Тест

Закончите фразу, выбрав один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. К характерным особенностям метода регулирования трудовых отношений относится:

- а) юридическое равенство субъектов;
- б) преобладание императивных норм;
- в) административный порядок рассмотрения споров;
- г) договорное регулирование труда.

2. Нормы трудового права, содержащиеся в международных договорах или конвенциях Международной организации труда (МОТ), являются частью действующего на территории Республики Беларусь законодательства о труде, подлежат непосредственному применению. Данное утверждение:

- а) является верным;
- б) не является верным.

3. Нормы трудового права распространяются на отношения, возникшие:

- а) после введения соответствующего нормативно-правового акта в действие;
- б) до введения соответствующего нормативно-правового акта в действие в случаях, прямо предусмотренных в нем;
- в) до введения соответствующего нормативно-правового акта в действие;
- г) в момент введения соответствующего нормативно-правового акта в действие.

4. К основным задачам ТК РБ относится:

- а) привлечение к ответственности лиц, совершивших преступления;
- б) установление и защита прав сторон трудового договора;
- в) социальное партнерство во взаимоотношениях между нанимателями и работниками;
- г) охрана коммерческой тайны нанимателя.

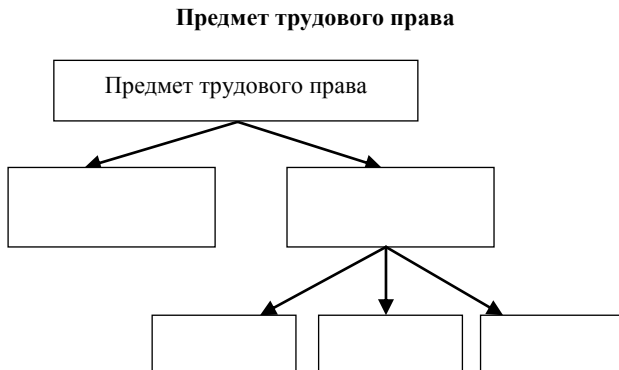
5. Законодательство о труде не распространяется:

- а) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

- б) на иностранцев, работающих по трудовому договору;
- в) на лиц, работающих по трудовому договору в коммерческих организациях;
- г) на работников религиозных организаций.

Задания

Задание 1.1. Используя нижеприведенную схему, определите предмет трудового права (рисунок).



Задание 1.2. Определите, какие из перечисленных общественных отношений составляют предмет трудового права:

- В связи с незаконным увольнением с работы Иванов обратился в суд.
- Уволенный по болезни гражданин Дмитриев обратился в государственную службу занятости с просьбой подыскать ему подходящую работу.
- Лукашов принят на работу экономистом в строительное управление с месячным испытательным сроком.
- Приказом нанимателя ведущий специалист по кадрам Котова направлена на курсы повышения квалификации.
- Директор завода заключил с художником Мининым договор, согласно которому Минин должен в течение месяца оформить необходимые стенды по организации охраны труда за вознаграждение.

Задание 1.3. Грузчик ОАО «Коминтерн» Динов был уволен по п. 5 ст. 42 ТК РФ за совершение прогула без уважительных причин.

Ответьте на вопросы:

1. Регулируются ли такие отношения нормами трудового права?
2. В какой орган работник может обжаловать свое увольнение?

Задание 1.4. Работник завода Иванов обратился к директору с заявлением о предоставлении ему трудового отпуска по истечении 6 месяцев работы (с 1 декабря), а также об оплате ему пособия по временной нетрудоспособности с 7 по 17 ноября. Директор отказал в удовлетворении просьбы работника, указав, что в уставе завода такие права работников не предусмотрены, а отпуск будет предоставлен продолжительностью 15 календарных дней.

Ответьте на вопросы:

1. Подлежат ли требования работника удовлетворению?
2. Какова сфера действия законодательства о труде?

Задание 1.5. Директор ОАО «Прогресс» издал приказ о привлечении работников к работе в сверхурочное время в целях окончания незавершенной работы. Рабочие Иванов и Сидоров отказались выполнить такой приказ.

Правомерен ли приказ нанимателя?

Задание 1.6. Лоева обратилась на малое предприятие с просьбой заключить с ней трудовой договор. Руководитель ей пояснил, что свободных рабочих мест у него нет, но если Лоева не против, то она может выполнять порученные ей работы за вознаграждение.

Ответьте на вопросы:

1. Какова правовая природа данного соглашения?
2. Как следует поступить Лоевой?

Задание 1.7. Подготовьте сравнительное эссе на тему «Трудовой и гражданско-правовые договоры о труде» (3–4 с.).

В эссе целесообразно отразить следующие аспекты:

- Ваша позиция (тезисы).
- Определение сходства и различия.
- Аргументация, доказательства.
- Выводы и предложения по совершенствованию законодательства.
- Практическая значимость выводов и предложений.

Тема 2. Принципы и источники трудового права

План

1. Понятие, общая характеристика и значение принципов трудового права.
2. Общепризнанные принципы международного права.
3. Гарантии, обеспечивающие соблюдение принципов трудового права.
4. Особенности источников трудового права, их действие во времени, пространстве, по кругу лиц.

Л.: [8], [9], [38].

Методические указания по теме 2

При изучении данной темы необходимо уяснить, что правовые принципы – это руководящие, основополагающие идеи, отражающие единство, содержание и направление развития данной отрасли права, их назначение в обществе.

Принципы трудового права являются общими для всех видов трудовых отношений и определяют основы правового регулирования труда работников. Их характерной особенностью является то, что они не содержатся в ТК РФ и выражены, преимущественно, в форме конституционных прав и обязанностей граждан, обеспечиваются политической и экономической системой общества.

Основополагающий принцип трудового права – принцип свободы труда и трудового договора. Этот принцип реализуется в различных правовых нормах, начиная от возникновения трудового отношения и заканчивая его прекращением. Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовые отношения с нанимателем или заняться предпринимательской или иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда тесно связана с повышением роли трудового договора, который, с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, а с другой – учитывает потребности нанимателя, заинтересованного принять на работу необходимых ему работников.

Возможность трудиться свободно гарантируется запрещением принудительного труда. Декларация МОТ «Об основополагающих

принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 г. включила упразднение всех форм принудительного или обязательного труда к основополагающим принципам в сфере труда, обязательным для государств-членов МОТ независимо от ратификации соответствующих конвенций. В ТК РБ предусмотрена ст. 13, посвященная запрещению принудительного труда, которая в основном воспроизводит нормы международно-правовых актов – Международного пакта «О гражданских и политических правах» от 16 декабря 1966 г., Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» от 28 июня 1930 г. и № 105 «Об упразднении принудительного труда» от 25 июня 1957 г.

Студентам и слушателям следует изучить функции трудового права. *Функции трудового права* – это обусловленные потребностями общества основные направления его воздействия на предмет правового регулирования, которые призваны способствовать решению задач в области организации и применения общественного труда.

Источники трудового права – это нормативные правовые акты компетентных органов государства и нанимателей, направленные на установление, изменение и прекращение трудовых правоотношений, закрепленных в письменной форме. Это форма выражения трудового законодательства в определенном нормативном правовом акте.

Законодательство о труде – совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

Локальные нормативные правовые акты – коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Определите понятие и систему источников трудового права.
2. Какие источники трудового права вам известны?
3. Какова юридическая сила источников трудового права? Какое значение в их системе придается Конституции Республики Беларусь?
4. Что такое локальные нормативные правовые акты? Назовите их отличительные черты.
5. Как разрешаются коллизии нормативных правовых актов?
6. Определите понятие и систему принципов трудового права.

7. Назовите правовые принципы отдельных институтов трудового права.

8. Что такое принципы трудового права?

9. Какие существуют общепризнанные принципы международного права в сфере регулирования труда?

Тест

Закончите фразу, выбрав один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. Принципами трудового права являются:

- а) юридическое равенство сторон;
- б) свобода договора;
- в) обеспечение права работника на защиту его прав и свобод;
- г) обеспечение права работника на справедливые условия труда.

2. Локальные нормативные правовые акты (источники трудового права) имеют следующие особенности:

- а) носят подзаконный характер;
- б) являются официальными;
- в) основным субъектом локального нормотворчества выступает наниматель;
- г) предназначены для внутреннего и внешнего пользования.

3. В случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы коллизия разрешается следующим образом:

- а) применяется норма, содержащая более льготные условия для нанимателей;
- б) применяется норма, содержащая более льготные условия для работников;
- в) применяется новый нормативный правовой акт по отношению к ранее принятому.

Задания

Задание 2.1. Расположите источники трудового права в порядке убывания их юридической силы:

- Декреты и указы Президента Республики Беларусь.
- Трудовой кодекс Республики Беларусь.

- Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.
- Конституция Республики Беларусь.

Задание 2.2. Назовите особенности применения ТК РБ к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников. Ответ поясните.

Задание 2.3. Определите, какие принципы трудового права нарушены в следующих случаях:

- работнику предложено написать заявление об увольнении по собственному желанию;
- работникам с вредными условиями труда не выданы средства индивидуальной защиты;
- работнику не произведена доплата за работу в ночное время, так как это не предусмотрено коллективным договором;
- решением суда изменена дата увольнения, так как нанимателем не уведомлен профсоюзный комитет.

Задание 2.4. Директором коммерческой организации Ветровым по согласованию с профсоюзом утверждено положение о вознаграждении по результатам работы за год. Через месяц Ветров установил дополнительные условия, дающие ему как руководителю право снижать размер вознаграждения при определенных условиях. В результате работникам были уменьшены размеры вознаграждения.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерно ли решение директора?
2. Нарушены ли принципы трудового права?

Задание 2.5. Приведите примеры правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений общими и специальными правовыми нормами.

Назовите виды специальных правовых норм.

Задание 2.6. Назовите статьи ТК РБ, в которых регулирование определенного вопроса передано Правительству Республики Беларусь или уполномоченному им органу.

Задание 2.7. Назовите статьи ТК РБ, в которых указано о возможности иного регулирования соответствующего вопроса в коллективном договоре.

Задание 2.8. Назовите нормативные правовые акты, регулирующие продолжительность трудового отпуска работников.

Задание 2.9. Подготовьте эссе на тему «Судебная практика – источник трудового права».

В эссе целесообразно отразить следующие аспекты:

- Ваша позиция (тезисы, идеи).
- Аргументация, доказательства (включая уточняющие, дополняющие, корректирующие).
- Вывод.

Тема 3. Субъекты трудового права

План

1. Понятие и классификация субъектов трудового права, их правовой статус.
2. Юридические и физические лица – субъекты трудового права.
3. Трудовой коллектив и профессиональные союзы как субъекты трудового права.
4. Органы государственной службы занятости, надзора, контроля и др.

Л.: [8], [10].

Методические указания по теме 3

Трудовое право представляет собой единство объективного и субъективного трудового права, поэтому важным является изучение его субъектов.

Для определения круга субъектов трудового права необходимо обратиться к предмету данной отрасли, которая изучает достаточно обширную группу общественных отношений.

Следует обратить внимание, что с учетом предмета выделяются два уровня субъектов: основные (стороны трудового правоотношения, т. е. работник и наниматель) и вспомогательные или производные (участники иных правоотношений, составляющих предмет трудового права).

В зависимости от видов правоотношений, связанных с трудовыми, вспомогательными субъектами может являться лицо, ищущее работу, т. е. безработный, и государство в лице органов государственной службы занятости и т. д.

Таким образом, студентам и слушателям следует изучить различные виды классификаций субъектов трудового права, их характеристику, правоспособность субъектов. Следует учесть, что трудовая правоспособность физических лиц характеризуется двумя критериями: возрастным и волевым.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какова общая характеристика субъектов трудового права?
2. Назовите виды субъектов трудового права.
3. В чем отличие индивидуальных и коллективных субъектов, юридических и физических лиц?
4. Охарактеризуйте правовой статус работника, его трудовую правосубъектность.
5. Раскройте правовой статус нанимателя – юридического лица и его обособленных подразделений. Физическое лицо как наниматель.
6. Перечислите основные права и обязанности профессиональных союзов.
7. Назовите роль государства и его органов в сфере трудового права.
8. Дайте характеристику трудового коллектива как субъекта трудового права.
9. Что относится к субъектам трудового права?
10. Что такое трудовая дееспособность?
11. Кто могут быть нанимателями – физическими лицами?

Тест

Закончите фразу, выбрав один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. Субъектами трудового права являются:
 - а) Федерация профсоюзов Беларуси;
 - б) экономический суд Гомельской области;
 - в) безработный П. П. Петров;
 - г) индивидуальный предприниматель И. И. Иванов.

2. Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

- а) оперативным;
- б) возрастным;
- в) имущественным;
- г) волевым.

3. Сторонами трудового отношения являются:

- а) работник и наниматель;
- б) работник, наниматель и посредник (например, служба занятости);
- в) наниматель и посредник.

Задания

Задание 3.1. Дайте характеристику субъектам трудового правоотношения, назовите их основные права и обязанности.

Задание 3.2. Пользуясь материалами, содержащимися в учебниках, составьте схему и охарактеризуйте субъектов правоотношений, связанных с трудовыми.

Задание 3.3. Иванов в возрасте 15 лет поступил на работу в почтовое отделение связи почтальоном. Его отец потребовал от руководителя увольнения сына, так как тот поступил на работу вопреки желаниям родителей.

Как должен поступить руководитель?

Задание 3.4. Смирнова в возрасте 17 лет была принята в магазин продавцом, с ее согласия был заключен письменный договор о полной материальной ответственности. Через 4 месяца у Смирновой была выявлена недостача.

Обязана ли Смирнова возмещать ущерб в полном объеме в соответствии с договором о полной материальной ответственности? Если да, то почему?

Задание 3.5. Директор Полоцкого филиала Белорусской государственной политехнической академии принял на работу Егорова на должность старшего преподавателя. В уставе не предусмотрено право директора филиала осуществлять прием и увольнение работников.

Законны ли действия директора филиала?

Задание 3.6. При увольнении Дмитриева по п. 4 ст. 42 ТК РФ наниматель уведомил профсоюзный комитет о предстоящем увольнении. Председатель профсоюзного комитета направил директору решение о несогласии с увольнением, так как Дмитриев является единственным работающим членом семьи, на иждивении которого находятся жена и двое детей.

Какое значение имеет для нанимателя данное решение профсоюза?

Темы рефератов

1. Государственная политика в сфере труда.
2. Основные функции и формы деятельности государства в сфере труда.
3. Юридические основы правосубъектности профсоюзов.

Тема 4. Правоотношения в трудовом праве

План

1. Понятие, стороны и содержание трудового правоотношения.
2. Виды и признаки трудовых правоотношений.
3. Общественные отношения, связанные с трудовыми.
4. Основания возникновения трудовых правоотношений.

Л.: [11]–[14].

Методические указания по теме 4

Изучение вопросов данной темы следует начинать с трудового правоотношения и уяснить его понятие, стороны и содержание. Трудовое правоотношение представляет собой юридическое отношение по применению труда граждан в качестве наемных работников в организациях различных субъектов хозяйствования и физических лиц.

Трудовое правоотношение – это общественное отношение, основанное:

- на соглашении между работником и нанимателем о личном выполнении работником за вознаграждение работы определенного рода, вида;

- на подчинении работника власти нанимателя (нормативной, директивной, дисциплинарной);
- на обеспечении особыми способами и средствами защиты работника от «чрезмерной эксплуатации».

Следует обратить внимание на особенности трудового правоотношения и его характерные признаки, которые отграничивают его от смежных, в том числе гражданско-правовых отношений.

Содержание трудового правоотношения составляют субъективные права и обязанности его сторон, причем праву одной стороны соответствует обязанность другой стороны.

Студенты и слушатели должны знать, что трудовое правоотношение является сложным, но единым правоотношением. Работник и наниматель реализуют свои права и выполняют свои обязанности до тех пор, пока существует трудовое правоотношение и действует трудовой договор, на основе которого возникло это правоотношение.

Далее студентам и слушателям следует изучить, какие юридические факты являются основаниями возникновения трудовых правоотношений. Трудовое правоотношение возникает главным образом из такого юридического факта, как правомерное действие, свободное волеизъявление работника и нанимателя, направленное на установление указанных правоотношений, т. е. трудовой договор.

Однако в некоторых случаях трудового договора бывает недостаточно, и трудовое правоотношение возникает при наличии трудового договора и других юридических актов (конкурс, избрание на должность, фактическое допущение к работе, решение уполномоченных государственных органов и др.). Это обусловлено спецификой характера труда и особой ответственностью отдельных категорий, профессиональных групп работников, к уровню специальности и квалификации которых предъявляются повышенные требования и потому устанавливается соответствующий порядок возникновения трудовых правоотношений.

Далее студентам и слушателям следует переходить к изучению содержания правоотношений, связанных с трудовыми. Основными видами таких правоотношений являются:

- Организационно-управленческие отношения (по обсуждению, разработке и принятию локальных нормативных правовых актов).
- Правоотношения в сфере занятости, связанные с определением условий функционирования рынка труда, с обеспечением занятости граждан, их социальной защитой.

Правоотношения по рассмотрению трудовых споров в связи с обращением и защитой нарушенных законных интересов и прав работников.

Надзорно-контрольные правоотношения связаны с осуществлением надзорных полномочий компетентных государственных органов, с превенцией правонарушений в сфере труда.

Необходимо также обратить внимание на гражданско-правовые отношения в сфере труда.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Определите систему правоотношений, возникающих в процессе социальной организации труда.

2. Укажите общую характеристику правовых отношений, непосредственно связанных с трудовыми, их взаимозависимость и различия.

3. Определите понятие трудового правоотношения.

4. Разграничьте трудовые и гражданско-правовые отношения, связанные с выполнением работы (на основе договоров подряда, оказания возмездных услуг и др.).

5. Дайте характеристику имущественных и неимущественных элементов трудового правоотношения.

6. Определите содержание трудового правоотношения.

7. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений?

8. В чем отличие трудового правоотношения от смежных с ним правоотношений?

9. Что такое трудовое правонарушение?

10. Какие правоотношения связаны с трудовыми?

Тест

Закончите фразу, выбрав один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. Трудовыми являются правоотношения:

- а) по заработной плате;
- б) по обеспечению занятости;
- в) по материальной ответственности;
- г) по переподготовке у нанимателя.

2. Понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» взаимосвязаны следующим образом:

- а) данные понятия являются синонимами;
- б) трудовой договор изменяет правоотношение;
- в) трудовой договор прекращает правоотношение;
- г) трудовой договор является одним из оснований возникновения трудового правоотношения.

3. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

- а) прием работника на работу закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);
- б) наниматель обязан выплачивать вознаграждения по итогам работы за год;
- в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

4. Содержанием трудового правоотношения являются:

- а) условия трудового договора;
- б) взаимные права и обязанности сторон;
- в) мера должного поведения его сторон.

Задания

Задание 4.1. Пользуясь материалами, содержащимися в учебниках, составьте схему «Классификация правоотношений в трудовом праве».

Задание 4.2. Организация заключила соглашение с Фоменко о строительстве объекта на ее территории. По окончании строительства через два месяца ему была произведена оплата в сумме договора. Однако Фоменко потребовал от организации оплатить ему работу в выходные дни в двойном размере, а также выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством. Руководитель организации отказал в оплате.

Ответьте на вопросы:

- 1. В каких правоотношениях находился Фоменко с организацией?
- 2. Законны ли его требования?

Задание 4.3. Белова работала в организации уборщицей и получала оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу по до-

говоренности в установленные часы до начала и после окончания рабочего дня организации. Через полгода работы Белова обратилась с просьбой предоставить ей трудовой отпуск, и получила отказ, так как она работает по договору подряда, приказ о приеме на работу не издавался, поэтому у нее нет права на отпуск.

Ответьте на вопросы:

1. В каком правоотношении состоит Белова с организацией?
2. Законны ли ее требования?

Задание 4.4. В связи с реорганизацией производства ведущий специалист Смирнова направлена на курсы повышения квалификации. Смирнова отказалась выполнить требование нанимателя, мотивируя тем, что такое обязательство в трудовом договоре не было оговорено.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерен ли отказ работника?
2. Какие правоотношения возникли в данном случае?

Задание 4.5. Определите основания возникновения трудовых правоотношений у отдельных категорий работников:

- директор организации;
- генеральный директор акционерного общества;
- доцент кафедры университета;
- молодой специалист, направленный на работу после окончания вуза;
- председатель городского суда;
- председатель отраслевого комитета профсоюза.

Задание 4.6. Степанова полгода работала в семье Ивановых домашней работницей. Она находилась в течение месяца на лечении в больнице и после выздоровления потребовала оплатить дни болезни, а также предоставить трудовой отпуск. Степановой в удовлетворении ее требования отказали и приняли на работу другого человека.

Ответьте на вопросы:

1. Какие правоотношения возникли в данном случае?
2. Правомерны ли требования Степановой?

Задание 4.7. Главный бухгалтер организации Климов с разрешения генерального директора поступил работать по совместительству в акционерное общество. Через 4 месяца генеральному директору стало известно, что Климов работает также в производственном кооперативе. Генеральный директор потребовал от руководителя акционерного общества увольнения Климова.

Обоснованы ли требования генерального директора?

Задание 4.8. Подготовьте сравнительное эссе на тему «Концепции единого длящегося и расщепленного трудового правоотношения» (4–6 с.).

В эссе должны содержаться следующие элементы:

- Ваша позиция (тезисы, идеи).
- Фиксация сходств (различий).
- Аргументация, доказательства, выводы и предложения по совершенствованию законодательства.
- Практическая значимость сделанных выводов и предложений.

Темы рефератов

1. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров.
2. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации у нанимателя.
3. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.
4. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

Раздел II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Тема 5. Заключение трудового договора

План

1. Понятие, функции, виды, стороны, содержание, условия трудового договора.
2. Особенности срочных трудовых договоров.
3. Порядок заключения трудового договора, контракта.
4. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
5. Испытание, ограничения и необоснованный отказ при приеме на работу.
6. Недействительность трудового договора.
7. Трудовая книжка.

Л.: [13], [15]–[25].

Методические указания по теме 5

Изучение данной темы следует начать с общей характеристики трудового договора, его значения и содержания, функциональной роли в механизме правового регулирования трудовых отношений, порядка заключения трудового договора.

Трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Профессия – род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта.

Квалификация – уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.).

Должность – служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности.

Специальность – совокупность приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

Содержание трудового договора – круг его условий, на которых предполагается использование труда работника, и по поводу которых стороны договариваются.

Обязательные (необходимые) условия трудового договора – условия, которые определяют правовую природу данного договора как трудового, по которым стороны обязательно должны достичь соглашения и зафиксировать их в договоре.

Трудовая функция – качественные характеристики вида труда и его квалифицированности, т. е. указание в договоре на профессию, специальность и квалификацию либо должность, в рамках которой будет трудиться работник.

Студентам и слушателям следует иметь в виду, что трудовые договоры классифицируются по различным основаниям. Прежде всего трудовые договоры разграничиваются в зависимости от срока их действия (на неопределенный срок и срочные трудовые договоры). Последние в свою очередь также имеют различные виды и отличаются своими особенностями. Наиболее распространенным видом трудового договора является контракт. Это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

Следует обратить внимание на трудовые договоры по дополнительной работе и их правовое регулирование, отличие друг от друга. В частности, совмещение, расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ – это выполнение работником по его трудовой функции наряду со своей профессией дополнительной работы по другой профессии в пределах рабочего времени.

Совместительство – это выполнение помимо своей основной другой, регулярно оплачиваемой работы в свободное от основной работы время из вакантной должности.

Следует также уделить внимание вопросам недействительности трудового договора и отдельных его условий. Вместе с тем в ТК РФ не урегулированы последствия, связанные с признанием трудового договора недействительным.

Место работы – организация, хозяйственная сфера нанимателя, в рамках которой предполагается применять труд работника.

Рабочее место – это конкретный агрегат, механизм, станок, объект, с которым вступает во взаимодействие работник, осуществляя свою трудовую деятельность в силу заключенного договора.

Совмещение, расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ – это выполнение работником по его трудовой функции наряду со своей профессией дополнительной работы по другой профессии в пределах рабочего времени.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Определите виды и дайте характеристику срочным трудовым договорам.
2. Что такое трудовой договор?
3. Назовите иные виды трудового договора.
4. Назовите особенности контракта как вида срочного трудового договора.

5. Охарактеризуйте временные и сезонные трудовые договоры.
6. Какие юридические гарантии установлены при заключении срочных трудовых договоров?
7. Какие обстоятельства являются основанием для признания трудового договора или отдельных его условий недействительными?
8. В каком порядке трудовой договор признается недействительным?
9. Какие условия отличают контракт от трудового договора?

Тест

Закончите фразу, выбрав один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- а) место и дата заключения трудового договора;
- б) фамилия, имя, отчество работника;
- в) дата начала работы;
- г) условия оплаты труда работника;
- д) условия об испытании;
- е) обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- ж) конкретный вид поручаемой работы;
- з) характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

2. Между гражданином К. и организацией «Зенит» может быть заключен:

- а) один трудовой договор;
- б) два трудовых договора;
- в) количество заключаемых трудовых договоров законом не ограничено.

3. Совместительство – это:

- а) выполнение работы в свободное от основной работы время у одного нанимателя;
- б) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым догово-

ром, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

в) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы;

г) выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

4. Трудовой договор вступает в силу:

а) со дня издания приказа о приеме на работу;

б) со дня, определенного сторонами трудового договора;

в) со дня его подписания сторонами трудового договора;

г) со дня фактического допущения работника к работе уполномоченным должностным лицом нанимателя.

5. Трудовой договор может быть заключен:

а) с гражданином, достигшим возраста 80-ти лет;

б) с учащимся, достигшим возраста 12-ти лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс обучения;

в) в случае получения общего образования с лицом, достигшим возраста 14-ти лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;

г) с лицами, достигшими возраста 16-ти лет.

6. Обоснованным является отказ в заключении трудового договора, если гражданин:

а) при заключении трудового договора не предъявляет трудовую книжку;

б) проживает в г. Гомеле (имеет регистрацию по месту жительства) и хочет заключить трудовой договор с организацией, расположенной в г. Добруше (регистрации по месту пребывания у него нет);

в) при заключении трудового договора о выполнении обязанностей сторожа магазина отказывается заключить договор о полной материальной ответственности;

г) претендующий на должность директора библиотеки, но не имеет специального стажа работы;

д) претендует на должность корреспондента газеты «Новости», но не имеет документа, подтверждающего право на управление автотранспортным средством (водительского удостоверения).

7. При приеме на работу по совместительству предъявляются следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) копия трудовой книжки;
- в) диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке;
- г) выписка из трудовой книжки;
- д) заверенные копии диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке, если для выполнения работы требуются специальные знания;
- е) справка о среднем заработке;
- ж) характеристика с основного места работы;
- з) страховое свидетельство государственного социального страхования.

8. В трудовую книжку заносятся сведения:

- а) о приеме на работу и выполняемой трудовой функции;
- б) о перемещении работника на другое рабочее место;
- в) о периодах временной нетрудоспособности;
- г) о семейном положении;
- д) о наличии иждивенцев;
- е) о временных переводах на другую работу продолжительностью до одного года;
- ж) о предоставляемых трудовых отпусках.

9. Прием на работу оформляется:

- а) приказом (распоряжением) нанимателя;
- б) заключением трудового договора.

10. При приеме на работу наниматель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором:

- а) после подписания трудового договора;
- б) до подписания трудового договора.

Задания

Задание 5.1. В связи с расширением производства кадровая служба завода дала объявление о приеме работников. Фрезеровщик Каме-

нев и бухгалтер Алова 8 октября обратились на завод с предложением своих услуг для постоянной работы. После ознакомления с условиями труда Алова в тот же день подала заявление со всеми необходимыми документами и просила зачислить ее бухгалтером расчетной части.

Каменев с заявлением о приеме на работу явился 9 октября и в тот же день начальник механического отдела без ведома отдела кадров велел ему приступить к работе. Трудовую книжку Каменев сдал в отдел кадров завода 11 октября. Директор завода на заявлениях Аловой и Каменева 12 октября наложил резолюцию о приеме их на работу с 16 октября, о чем 14 октября был издан приказ.

Ответьте на вопросы:

1. Как оформляется заключение трудового договора?
2. С какого времени Алова и Каменев считаются работающими на заводе?
3. Какие ошибки допущены нанимателем?

Задание 5.2. В октябре Котова была допущена бригадиром к работе в качестве доярки. Она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу и трудовую книжку, по 16 января следующего года получала зарплату. После того, как Котова представила в отдел кадров медицинское заключение о том, что нуждается в переводе на более легкую работу в связи с беременностью, наниматель отстранил ее от работы, сославшись на отсутствие приказа о приеме на работу.

Допущены ли нарушения трудового законодательства?

Задание 5.3. Денисов был принят на работу в конструкторское бюро с месячным испытательным сроком в качестве инженера-конструктора. За два дня до истечения месячного срока Денисову предложили продлить испытание еще на месяц и оформить дополнительное соглашение к трудовому договору.

Однако через неделю из министерства в связи с реорганизацией прислали на эту должность инженера Иванова. Денисов же был уволен как не выдержавший испытания. Он обратился в суд за защитой своих прав.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерны ли действия нанимателя?
2. Каков порядок увольнения по п. 7 ст. 35 ТК РБ?

Задание 5.4. На шинный завод обратились с заявлением о приеме на работу подросток 16-ти лет; офицер, уволенный в запас из Вооруженных Сил Республики Беларусь; молодой специалист.

Какие документы должны быть представлены ими при приеме на работу?

Задание 5.5. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок. По указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. С Казаковым 14 мая был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерны ли действия руководителя?
2. Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Задание 5.6. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора 1-й категории конструкторского бюро руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия:

- о режиме работы и отдыха;
- об условиях оплаты труда;
- о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации;
- об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков;
- об обязательстве не принимать участие в забастовке;
- об обязательстве не работать по совместительству у другого нанимателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерны ли действия руководителя организации?
2. Каков порядок заключения трудового договора?
3. В какой форме он должен быть заключен и каково его содержание?

Задание 5.7. Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены следующие обязанности:

- составление должностных инструкций для специалистов различных отделов;
- оказание помощи старшему бухгалтеру при составлении годового баланса;

- участие в комиссии по проведению ежегодной инвентаризации оборудования.

Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам (КТС), считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.

Какое решение должна принять КТС?

Задание 5.8. Иванову, работающему по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, наниматель предложил заключить контракт.

Составьте проект контракта и все необходимые документы для его заключения.

Задание 5.9. Изучите перечень сезонных работ и охарактеризуйте специфику сезонного трудового договора.

Задание 5.10. Назовите особенности правового регулирования временных трудовых договоров.

Задание 5.11. Бригадир каменщиков Васильев в течение 2-х лет работал на строительстве по трудовому договору на определенный срок. По истечении срока в июле Васильев подал заявление с просьбой об увольнении, но директор отказал, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков и необходимость закончить строительство крупного объекта. Однако через 3 месяца после подачи заявления Васильевым был издан приказ об освобождении его от работы согласно ранее поданному заявлению. Работник обратился в суд.

Ответьте на вопросы:

1. Какое решение должен вынести суд?
2. Допущены ли нанимателем нарушения трудового законодательства?

Задание 5.12. Заведующей аптекой Денисовой был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет. На ее место была принята Смирнова, в трудовом договоре которой указано, что она принята на работу на время отпуска по уходу за ребенком Денисовой до 10 декабря текущего года. Однако Денисова 5 мая уведомила нанимателя о выходе на работу, а Смирнова представила медицинское заключение о беременности.

Ответьте на вопросы:

1. Какое решение должен принять наниматель?

2. Изменится ли решение задачи, если со Смирновой был заключен контракт?

Задание 5.13. Зимин работал в организации по срочному трудовому договору на определенный срок до 30 ноября. Работник 26 ноября заболел и находился на больничном листе. После окончания временной нетрудоспособности 5 декабря он вышел на работу, а наниматель 6 декабря издал приказ об увольнении Зимина по п. 2 ст. 35 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Не соглашаясь с увольнением, Зимин обратился в суд.

Какое решение примет суд по данному делу?

Задание 5.14. При приеме на работу Павлова попросила нанимателя установить ей неполное рабочее время в связи с тем, что у нее имеется 8-летний ребенок, которого нужно встречать из школы. Наниматель отказался заключить с Павловой трудовой договор, поскольку по условиям производства невозможно установить неполный рабочий день.

Законны ли действия нанимателя?

Задание 5.15. Хирург Матвеев с 1 сентября работал консультантом в городской поликлинике по совместительству. Матвеев 2 декабря написал заявление о предоставлении ему трудового отпуска с 15 декабря, так как с этого дня у него начинается отпуск по основной работе. Ему было отказано в предоставлении отпуска, поскольку право на отпуск у него еще не возникло. Кроме того, по основному месту работы продолжительность отпуска больше, чем в поликлинике.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерен ли отказ в предоставлении отпуска?
2. Каковы особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству?

Темы рефератов

1. Особенности срочных трудовых договоров.
2. Признание трудового договора недействительным и его последствия.

Тема 6. Изменение трудового договора

План

1. Понятие изменения трудового договора.
2. Виды переводов на другую работу и их характеристика.
3. Понятие и виды перемещений.
4. Изменение существенных условий труда.

Л.: [15], [26], [27].

Методические указания по теме 6

Прежде всего, изучая данную тему, студентам и слушателям следует уяснить, что стабильность трудового договора не исключает возможность его изменения. В связи с этим следует четко уяснить и разграничивать основания изменения трудового договора (перевод, перемещение, изменение существенных условий труда), а также представлять порядок их применения.

Изменение трудового договора – это происшедшие в процессе работы изменения условий трудового договора.

Перевод – это поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

Перемещение – это поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

Производственная необходимость – это необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества, а также для замещения отсутствующего работника.

Простой – это временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т. д.).

Задания

Задание 6.1. Составьте схему «Виды переводов».

Задание 6.2. В связи с переходом кирпичного завода на новую систему хозяйствования 15 февраля администрация предложила заведующей лабораторией Белоус перевод на должность инженера, при этом ее профессия и специальность не менялись, но на 50 тыс. р. уменьшился оклад, терялся дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и менялся режим работы. От перевода Белоус отказалась и 25 февраля была уволена по п. 5. ст. 35 ТК РФ «в связи с отказом от перевода при изменении существенных условий трудового договора» с выплатой двухнедельного пособия.

Законны ли действия нанимателя?

Задание 6.3. Гарина работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике республиканской больницы. Приказом главного врача она была переведена сестрой инфекционного отделения больницы на период карантина без указания срока. Считая перевод не законным, Гарина на работу не вышла, и к ней было применено дисциплинарное взыскание.

Правомерны ли действия администрации?

Задание 6.4. В связи с неукomплектованностью рабочими цеха № 3 завода администрация издала приказ о переводе фрезеровщика Плахотина из цеха № 7 на работу в цех № 3. Остальные условия работы работника изменению не подверглись. Возражая против приказа, Плахотин обратился в КТС с жалобой, в которой утверждал, что перевести его в другой цех администрация могла лишь с его согласия, а он такого согласия не дает, так как в цехе № 7 у него много друзей, а в цехе № 3 он никого не знает.

Ответьте на вопросы:

1. Каковы признаки перевода на другую работу?
2. Какое решение следует принять по данной жалобе?

Задание 6.5. В связи с аварией на линии электропередачи и возникшим простоем на заводе, начальник цеха предложил токаря 5-го разряда Зябликову перейти на время простоя на работу по сортировке металлолома. Считая, что эта работа не соответствует его специальности и квалификации, Зябликов попросил направить его в бригаду, которой поручены работы по ремонту станков.

Ответьте на вопросы:

1. Может ли простой послужить основанием для перевода на другую работу?
2. Каковы условия такого перевода?
3. Вправе ли токарь Зябликов претендовать на работу более высокой квалификации при переводе в случае простоя?

Задание 6.6. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта Сергеева из юридического отдела фабрики, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, так как срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Ответьте на вопросы:

1. Правомерен ли приказ руководителя?
2. Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?
3. Изменится ли решение задачи, если Сергеев был назначен временно исполняющим обязанности по вакантной должности?

Задание 6.7. Используя информацию таблицы 1, определите, как квалифицировать данные ситуации:

- как перевод;
- как перемещение;
- как изменение существенных условий труда;
- как иной случай изменения трудового договора.

Обоснуйте ответ.

Таблица 1 – Основания изменения трудового договора

Место работы и занимаемая должность (выполняемая работа)	Кем и куда переводится (перемещается) работник
Управление механизации № 7, машинист башенного крана	Бульдозеристом того же предприятия
Цех № 17 завода, сварщик 4-го разряда	Сварщиком 4-го разряда в цех № 8 того же предприятия без изменения условий труда
Ремонтно-строительное управление № 4, электромонтер 3-го разряда	Электромонтером 3-го разряда того же предприятия с переводом с повременной на сдельную оплату труда
Швейное объединение, швея-мотористка 2-го разряда	Швейей-мотористкой 2-го разряда в филиал того же предприятия, расположенный в другой местности без изменений должностного оклада и других условий труда
Комбинат бытового обслуживания № 1, заместитель начальника планового отдела	Старшим экономистом планового отдела того же предприятия без изменения должностного оклада и других условий труда
Юридическое управление Министерства экономики Республики Беларусь, начальник	Понижен в классе сроком на 3 месяца за невыполнение поручения министра
Ресторан «Китай» продан прежним собственником СП «Восток-Запад» новому собственнику ООО «Вестпродукт», все работники	Все работники останутся работать в ресторане на прежних должностях

Задание 6.8. Курилова, работающая заведующей секцией «Лаки-краски» магазина «Хозяйственные товары», представила директору магазина заключение врачебно-квалификационной комиссии, согласно которому ей в связи с беременностью противопоказана работа с лаками и красками. Поскольку в данном магазине отсутствовали вакансии, Курилова договорилась о приеме на работу заведующей секцией «Канцтовары» в ЦУМе и написала директору магазина «Хозяйственные товары» заявление с просьбой о переводе в ЦУМ.

Ответьте на вопросы:

1. Обязан ли наниматель удовлетворить ее просьбу?
2. Как оформляется перевод к другому нанимателю?
3. Напишите проект приказа о переводе Куриловой в ЦУМ.

Тема 7. Прекращение трудового договора

План

1. Понятие и основания прекращения трудового договора.
2. Прекращение трудового договора по желанию и требованию работника.
3. Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц, не являющихся сторонами трудового договора.
4. Основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя.

Л.: [15].

Методические указания по теме 7

Изучение вопросов данной темы следует начинать с четкого уяснения понятия прекращения трудового договора, а также оснований, по которым трудовой договор может быть прекращен. При рассмотрении данной темы важно изучить не только нормативный материал и учебную литературу, но и материалы судебной практики.

Прекращение трудового договора – это прекращение трудового правоотношения между работником и нанимателем, которое может наступить только если есть на это законные основания.

Основаниями прекращения трудового договора являются такие жизненные обстоятельства, которые признаются законом как юридические факты для прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора правомерно при наличии *следующих условий*:

- при наличии обоснованного в законе основания для прекращения трудового договора;
- при соблюдении определенного порядка увольнения по данному основанию;
- при наличии волеизъявления какой-либо стороны либо третьих лиц на прекращение трудового договора;
- надлежащее оформление прекращения трудового договора, т. е. приказа нанимателя.

Несоответствие выполняемой работе – это неспособность, неумение выполнять должным образом порученную работу в связи с недостаточной квалификацией или состоянием здоровья.

Прогоул – неявка на работу работника без уважительных причин в течение всего рабочего дня или отсутствие на работе более 3-х часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня.

В судебной практике *прогулом* без уважительной причины также признаются:

- оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя или до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 40 ТК РФ);
- оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор до истечения срока договора;
- самовольный уход работника в отпуск, самовольное использование дней отгула.

Отстранение от работы – это приостановление в своем действии условий трудового договора, т. е. работник лишается возможности выполнять обусловленную договором трудовую функцию.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое условия прекращения трудового договора?
2. Что такое порядок прекращения трудового договора?
3. В какой срок и при каких условиях увольняется работник за нарушения правил охраны труда?
4. Назовите условия увольнения работника при восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

Тест

Закончите фразу, выбрав один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. При смене собственника имущества организации новый собственник в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности:

- а) имеет право увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся от продолжения трудовых отношений с новым собственником на условиях, предусмотренных трудовым договором;
- б) имеет право без предупреждения расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;

в) прекращает трудовые отношения со всеми работниками и со всеми желающими продолжить трудовые отношения заключает трудовой договор.

2. Иванова 24 декабря 2011 г. была принята на работу по контракту на 1 год на должность секретаря-референта. Окончание действия контракта приходится на 23 декабря 2012 г. (выходной день). Датой увольнения является:

- а) 22 декабря 2012 г.;
- б) 23 декабря 2012 г.;
- в) 24 декабря 2012 г.;
- г) 25 декабря 2012 г.

3. Иванова 24 декабря 2011 г. была принята на работу по контракту на 1 год на должность секретаря-референта. Окончание действия контракта приходится на 23 декабря 2012 г. (выходной день). Датой оформления приказа об увольнении является:

- а) 22 декабря 2012 г.;
- б) 23 декабря 2012 г.;
- в) 24 декабря 2012 г.;
- г) 25 декабря 2012 г.

4. Наниматель обязан предлагать работнику другую работу:

- а) если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу;
- б) в связи с истечением срока трудового договора;
- в) в связи с ликвидацией организации;
- г) в случае расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
- д) в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации;
- е) при прекращении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- ж) при прекращении трудового договора в связи с избранием на должность.

5. При незаконном увольнении суд выносит решение:

- а) соблюдать порядок увольнения;
- б) привлечь нанимателя к ответственности;
- в) восстановить на работе;

- г) выплатить заработную плату;
- д) выплатить средний заработок.

6. Стороны обязаны уведомить друг друга о своих намерениях за 1 месяц до увольнения по следующим причинам:

- а) сокращение численности или штата работников;
- б) по собственному желанию;
- в) по требованию работника;
- г) по истечению срока контракта;
- д) по истечению срока трудового договора.

7. Из перечисленных лиц не могут быть уволены в связи с утратой доверия:

- а) лица, с которыми заключен договор о полной материальной ответственности;
- б) бухгалтер;
- в) лица, совершившие аморальный проступок;
- г) заведующий магазином.

8. Из перечисленных лиц не может быть уволено в связи с отсутствием на работе вследствие временной нетрудоспособности свыше 4-х месяцев подряд:

- а) лицо, получившее профессиональное заболевание;
- б) лицо, заболевшее туберкулезом;
- в) лицо, получившее перелом ноги после работы.

9. Факт появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения может быть подтвержден:

- а) справкой ВКК;
- б) актом;
- в) медицинским заключением;
- г) свидетельскими показаниями.

10. Выходное пособие выплачивается:

- а) в случае прекращения деятельности индивидуального предпринимателя;
- б) в случае отсутствия на работе более 4-х месяцев;
- в) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- г) в случае неудовлетворительного результата испытания;
- д) в случае несоблюдения нанимателем условий контракта.

Задания

Задание 7.1. Оформите приказ об увольнении работника по собственному желанию при наличии уважительной причины.

Задание 7.2. Рабочая КСУП «Рассвет» Сальникова, работавшая по трудовому договору на неопределенный срок, 2 сентября обратилась к директору с заявлением об увольнении по собственному желанию. Узнав, что действительной причиной увольнения является ее желание перейти на высокооплачиваемую работу и, считая эту причину неуважительной, директор отказал Сальниковой в приеме заявления. В этот же день в организацию поступила телеграмма Сальниковой, содержащая заявление об увольнении. В связи с тем, что 2 октября приказ об увольнении издан не был, она с 3 октября не вышла на работу, а с 4 октября потребовала выдачи трудовой книжки, в чем ей снова отказали. Сальникова обратилась в суд с иском о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, так как без трудовой книжки она не может поступить на новую работу.

Ответьте на вопросы:

1. Каков порядок увольнения по инициативе работника?
2. Правомерны ли действия Сальниковой?
3. Прав ли наниматель?

Задание 7.3. Мастер цеха Разина, работавшая по трудовому договору на неопределенный срок, 6 июня подала заявление об увольнении по собственному желанию. Разина 27 июня подала новое заявление, в котором просила оставить ее на прежней работе. Наниматель уволил ее 30 июня.

Ответьте на вопросы:

1. Прав ли наниматель?
2. С какого момента исчисляется срок предупреждения об увольнении?

Задание 7.4. У заведующего складом Алексеева в апреле нанимателем была выявлена недостача материалов и значительная пересортица. Образование недостачи и пересортицы связано с нарушением отпуска и хранения материальных ценностей. За эти нарушения Алексееву приказом от 12 апреля был объявлен выговор. Причиненный ущерб был возмещен им полностью.

По результатам инвентаризации материальных ценностей склада 9 октября вновь была обнаружена недостача материалов и пересорти-

ца, совершенная им в апреле. Наниматель уволил Алексева по мотивам утраты к нему доверия.

Имеются ли у нанимателя основания для увольнения Алексева по мотивам утраты доверия?

Задание 7.5. На ОАО «Гомельчанка» для швей установлен график сменности с очередностью предоставления выходных дней. По этому графику Свиридова в среду должна была работать, а выходным днем у нее был вторник. В среду она была заранее записана на консультацию к врачу-эндокринологу, поэтому она договорилась с Ивановой, что отработает за нее вторник, а та заменит ее в среду (день отдыха по графику Ивановой). Однако в среду Иванова на работу не вышла, так как о договоренности со Свиридовой забыла.

Ответьте на вопросы:

1. Совершено ли нарушение трудовой дисциплины?
2. Что относится к уважительным причинам отсутствия на работе?

Задание 7.6. Зоотехник Иванова, проработавшая на племенной станции 3 года, была уволена по сокращению штатов в связи с реорганизацией станции. Считая увольнение неправильным, Иванова обратилась в суд.

При рассмотрении дела в суде было установлено, что Иванова – студентка заочного отделения аграрного колледжа, имеет на иждивении двух несовершеннолетних детей. Оставленный на работе зоотехник Сергеев работает на станции 8 месяцев, имеет общий стаж работы зоотехником 2 года и среднее специальное образование по специальности, иждивенцев не имеет, но является членом профкома.

Ответьте на вопросы:

1. Каков порядок увольнения работников по сокращению штата?
2. У кого из работников имеется преимущественное право на оставление на работе?
3. Какое решение должен вынести суд?

Задание 7.7. Электрослесарь Барнин получил на заводе травму, в результате которой был признан инвалидом 3-й группы. Считая, что Барнин как инвалид не сможет качественно выполнять прежнюю работу, начальник цеха издал распоряжение о переводе его на другую, более легкую, постоянную работу. Поскольку Барнин отказался от перевода, наниматель уволил его по п. 2 ст. 42 ТК РБ. Работник обратился в суд, требуя восстановления на прежней работе.

Какие нарушения законодательства о труде допущены нанимателем?

Задание 7.8. Петров работал на заводе инженером-технологом. В связи с невыходом на работу по болезни более трех месяцев он был уволен по п. 5 ст. 42 ТК РФ. Считая увольнение неправильным, Петров обратился в суд с иском о восстановлении его на работе.

Ответьте на вопросы:

1. При каких условиях возможно увольнение в связи с невыходом на работу по болезни?
2. Какое решение должен вынести суд?

Задание 7.9. Электромонтер Орлов, проживающий в общежитии, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Орлов пришел на дежурство в состоянии алкогольного опьянения и в связи с этим был уволен с работы по п. 4 ст. 42 ТК РФ «Систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание». В поданном в суд заявлении Орлов, признавая факт появления на работе в нетрезвом виде, требовал восстановления на работе, оспаривая правомерность его увольнения по п. 4 ст. 42 ТК РФ.

Ответьте на вопросы:

1. Каким должно быть решение суда?
2. Вправе ли суд изменить основание увольнения с п. 4 ст. 42 ТК РФ на п. 7 ст. 42 ТК РФ?

Задание 7.10. Токарь завода был уволен с работы по п. 4 ст. 42 ТК РФ. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В суде выяснилось, что за 6 месяцев токарю Иванову было объявлено 4 взыскания, причем у него никогда не брали объяснений перед наложением взыскания, а в последнем приказе было указано, что за допущенное нарушение ему объявляется выговор и он увольняется с работы.

Ответьте на вопросы:

1. При каких условиях возможно увольнение по п. 4 ст. 42 ТК РФ?
2. Каков порядок наложения дисциплинарных взысканий?
3. Каково должно быть решение суда?

Задание 7.11. Петров был принят на работу столяром в ОДО «Прогресс» с 4 января. Приговором суда 10 марта этого же года Петров был осужден к двум годам лишения свободы условно за совершение преступления. Петров 21 марта этого же года был уволен с работы за попытку хищения имущества нанимателя, а в его трудовую

книжку была внесена следующая запись: «Уволен по ч. 1 ст. 205 Уголовного Кодекса Республики Беларусь за воровство». Петров 15 апреля подал иск об изменении формулировки причины увольнения, об оплате вынужденного прогула и о возмещении морального вреда.

Подлежат ли иски Петрова удовлетворению?

Задание 7.12. По окончании аграрно-экономического колледжа Миронова в возрасте 17-ти лет была направлена на работу в ОАО «Гомельоблдорстрой» бухгалтером в соответствии с присвоенной квалификацией. Однако в организации свободной должности бухгалтера не оказалось, Миронова была принята кассиром. Главный бухгалтер неоднократно делал Мироновой устные замечания в связи с неинтенсивной работой в течение дня, а по истечении 10-ти месяцев она с согласия профсоюза была уволена по сокращению штатов. Миронова обратилась в суд с требованием восстановить ее на работе и предоставить работу по специальности.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерны ли действия нанимателя?
2. Какое решение следует вынести суду?

Задание 7.13. Елисеева была принята в организацию на должность инженера на время отсутствия в связи с защитой диплома постоянно работающей Контович. По возвращении Контович Елисеева была уволена по п. 2 ст. 35 ТК РБ.

Елисеева обратилась к нанимателю с заявлением о восстановлении на работе, поскольку увольнение было произведено без обращения в профсоюз, и она является беременной. Ее заявление удовлетворено не было.

Ответьте на вопросы:

1. Как должен быть решен данный спор?
2. Изменится ли решение задачи, если с Елисеевой был заключен контракт?

Задание 7.14. Главный инженер организации Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что он ошибочно уволен по п. 1 ст. 47 ТК РБ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, поскольку он не является ни руководителем, ни заместителем руководителя организации.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС) главный инженер организации (юридического

лица) является первым заместителем директора организации, что отражено и в его должностной инструкции.

Ответьте на вопросы:

1. Каков порядок увольнения по п. 1 ст. 47 ТК?
2. Какое решение вынесет суд?

Задание 7.15. Шведова и Смирнова работали в ЗАО «В» контролерами контрольно-пропускного пункта в помещении филиала ЗАО «В». 27 октября они были уволены по п. 5 ст. 35 ТК РФ в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий труда.

Работники обратились в суд, поскольку считают увольнение незаконным, поскольку в действительности в организации нанимателя имело место сокращение численности работников в связи с продажей филиала фирмы. Им было предложено продолжить трудовые отношения на прежнем рабочем месте у нового нанимателя, однако согласия на перевод к другому нанимателю ими не было дано.

Истцы просили изменить формулировку причины увольнения с п. 5 ст. 35 ТК РФ на п. 1 ст. 42 ТК РФ и взыскать с нанимателя выходное пособие в размере трехмесячного среднего заработка и компенсацию морального вреда.

Какое решение вынесет суд?

Задание 7.16. Определите по условиям данной задачи, имеют ли право на получение выходного пособия работники. Если да, то в каком размере? Укажите, по какому из нижеприведенных оснований со ссылкой на пункт и статью ТК РФ следует расторгнуть трудовой договор:

- отказ от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием;
- переход на пенсию по инвалидности;
- рождение ребенка;
- обнаружившееся несоответствие занимаемой должности по состоянию здоровья;
- переезд к месту жительства супруга;
- поступление на военную службу;
- утрата доверия к работнику, обслуживающему денежные и товарные ценности;
- неявка на работу в течение 5 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности;
- истечение срока трудового договора.

Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Тема 8. Рабочее время

План

1. Понятие и нормирование рабочего времени.
2. Виды рабочего времени: неполное, сокращенное, ночное, сверхурочное и др.
3. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.
4. Режим рабочего времени, его элементы, порядок установления.
5. Стандартные и нестандартные режимы рабочего времени.
6. Использование и учет рабочего времени.

Л.: [27]–[32].

Методические указания по теме 8

Изучение темы следует начинать с общих положений о рабочем времени: понятие рабочего времени и периоды, включаемые в него, нормирование, процедура установления, виды.

Рабочее время – это часть календарного времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым и коллективным договорами обязан находиться на рабочем месте и исполнять свои трудовые обязанности.

Юридическое значение имеет установленное рабочее время, которое обязательно для исполнения работником и нанимателем. Только в течение установленного рабочего времени наниматель имеет право использовать труд работников (за исключением сверхурочного времени и работы в выходные и праздничные дни) и обязан обеспечить полную занятость работников.

Нормирование рабочего времени – это установление величины рабочего времени (нормы), которую необходимо отработать работнику в течение определенного календарного периода – дня, недели, месяца, года.

Различают следующие виды норм:

- Первичные нормы, устанавливаемые непосредственно законодательством или локальными нормативными правовыми актами нанимателя. К первичным нормам относится *рабочий день* – установлен-

ная законом продолжительность труда (часов и минут) в пределах суток; *рабочая смена* – продолжительность работы в течение суток, которая регулируется нанимателем совместно с профсоюзом путем утверждения расписания или графика работы; *рабочая неделя* – продолжительность работы в течение календарной недели.

- Производные от первичных (расчетные) – рабочий месяц, квартал, год – норма часов на протяжении календарного месяца, квартала, года.

- Централизованные и локальные.
- Полные и сокращенные.
- Нормальные и неполные.

Следует изучить виды рабочего времени. Различают следующие виды рабочего времени:

- Нормальное.
- Полное и сокращенное.
- Неполное – это рабочее время, продолжительность которого меньше, чем нормальное или сокращенное рабочее время.

- Сверхурочное – это рабочее время по выполнению работы, производимой работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх нормального числа часов за учетный период.

- Ночное.
- Предпраздничное.
- Работа в выходные и праздничные дни.

Режим рабочего времени – это порядок распределения нанимателем норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении календарного периода.

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, сущность которого состоит в том, что работник, подчиняясь общему режиму работы организации, может задерживаться на работе для выполнения своих трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени или вызываться на работу в более раннее время, чем предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка.

Суммированный учет рабочего времени – это отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от установленной законом предельной нормы с последующей компенсацией переработки недоработкой в другие дни (недели) либо предоставление дополнительных дней отдыха.

Студентам и слушателям необходимо выяснить причину появления особенностей правового регулирования рабочего времени, для

чего требуется повторить содержание одного из принципов трудового права (единство и дифференциация правового регулирования труда).

Студентам и слушателям следует уяснить, что особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха основаны на действующих специальных нормах, которые приняты в отраслях транспорта и связи.

Для понимания особенностей рабочего времени следует изучить:

- в чем проявляется специфика времени начала и окончания рабочего времени и обеденных перерывов;
- какие периоды включаются в рабочее время;
- какие режимы рабочего времени применяются в вышеназванных отраслях;
- как осуществляется учет рабочего времени;
- в чем проявляются особенности рабочего времени отдельных категорий работников, например, локомотивных и кондукторских бригад, военизированной охраны и др.

Наниматель обязан организовать учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Учету подлежит все время работы: дневное, вечернее, ночные часы, часы работы сверхурочно, в выходные и праздничные дни и т. д. Учет рабочего времени может быть ежедневным, еженедельным и суммированным. Необходимо рассмотреть условия, при которых применяется тот или иной вид учета рабочего времени.

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников железнодорожного транспорта?
2. Каковы особенности правового регулирования рабочего времени работников автомобильного транспорта?
3. Какие периоды включаются в рабочее время работников авиации, транспорта, связи?
4. Что такое ненормированный рабочий день?
5. Что такое сменная работа?
6. Что такое рабочее время?

Тест

Закончите фразу, выбрав один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:
 - а) 40 часов в неделю;
 - б) определяется соглашением сторон, и поэтому может быть менее 40 часов в неделю;
 - в) не может превышать 40 часов в неделю;
 - г) определяется локальным нормативным актом;
 - д) 35 часов в неделю.

2. Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:
 - а) работника, совмещающего работу с обучением;
 - б) беременной женщины;
 - в) работника моложе 18 лет;
 - г) одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
 - д) работника, являющегося совместителем;
 - е) работника, являющегося пенсионером по возрасту;
 - ж) работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3. Для работников моложе 18 лет ночным является время с 20 до 8 часов. Данное положение коллективного договора организации:
 - а) является правомерным;
 - б) не является правомерным.

4. Для пенсионеров по возрасту ночным является время с 22 до 8 часов. Данное положение коллективного договора организации:
 - а) является правомерным;
 - б) не является правомерным.

5. К работе в ночное время не допускаются:
 - а) работники моложе 18 лет;
 - б) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту;
 - в) беременные женщины;
 - г) работники, совмещающие работу с обучением;
 - д) женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
 - е) инвалиды.

6. Работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени является:

- а) сверхурочная работа;
- б) работа по совместительству;
- в) работа в ночное время;
- г) работа в нерабочие праздничные дни;
- д) работа на условиях ненормированного рабочего дня.

7. Законодателем установлена норма продолжительности сверхурочных работ ... в год. Эта норма должна применяться в отношении сверхурочных работ, производимых:

- а) без согласия работника;
- б) с согласия работника;
- в) как без согласия работника, так и с согласия работника.

8. Привлечение к работе осуществляется:

- а) с согласия работника;
- б) в пределах определенной нормы часов;
- в) в случаях, предусмотренных законодателем;
- г) при наличии медицинского заключения о возможности работать за пределами нормального рабочего времени;
- д) без согласия работника.

9. Графики сменности доводятся до сведения работников до введения их в действие не позднее чем:

- а) за 1 месяц;
- б) за 5 месяцев;
- в) за 2 недели.

10. Суммированный учет рабочего времени допускается в тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников:

- а) ежедневная продолжительность рабочего времени;
- б) еженедельная продолжительность рабочего времени;
- в) месячная продолжительность рабочего времени.

11. Максимальный учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет:

- а) месяц;
- б) квартал;
- в) полгода;
- г) 1 год.

12. Разделение рабочего дня на части вводится нанимателем:
- а) по соглашению с работником;
 - б) по просьбе работника;
 - в) на основании медицинского заключения, представленного работником;
 - г) нанимателем по согласованию с профсоюзной организацией.

Задания

Задание 8.1. Составьте схему «Виды рабочего времени».

Задание 8.2. Укажите, кому из перечисленных работников необходимо установить неполное либо сокращенное рабочее время:

- инвалид 2-й группы, имеющий рекомендацию МРЭК об установлении неполного рабочего времени;
- мать, воспитывающая ребенка в возрасте 10 лет;
- 16-летний учащийся ПТУ;
- учитель начальных классов;
- врач детского сада.

Задание 8.3. Начальник цеха в устной форме предложил работникам двух производственных участков остаться после смены на 5 часов для производства срочных работ. Это поручение работники выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, а также указал, что работники не возражали поработать дополнительно.

Ответьте на вопросы:

1. Следует ли данную работу считать сверхурочной?
2. Были ли допущены нарушения трудового законодательства в данном случае?

Задание 8.4. Между бригадиром и членами бригады строительной организации возник спор. Рабочая смена начинается в 7 часов 30 минут, а бригадир требует явку на работу в 7 часов 15 минут, для того, чтобы работники успели подготовиться к работе до начала рабочего дня.

Правомерны ли действия бригадира?

Задание 8.5. Группа работников ОАО «Гомельчанка» обратилась в государственную инспекцию труда с жалобой на неправомерные действия нанимателя, который приказом от 15 ноября ввел новый график работы по сменам. При этом график не согласован с действующим на предприятии профсоюзом; не было получено согласие работников на работу по новому графику; в графике не предусмотрены дополнительные сверхурочные работы.

Подготовьте письменный ответ государственного инспектора труда.

Задание 8.6. Приказом от 20 июля 17-летняя Иванова принята учеником слесаря механосборочных работ в учебно-производственное учреждение со сроком обучения 6 месяцев. 19 декабря ей исполнилось 18 лет, установлена 2-я группа инвалидности. По окончании учебы Иванова переведена слесарем-сборщиком 2-го разряда.

Определите продолжительность рабочего времени Ивановой.

Задание 8.7. Слесарь Бычков, предоставивший медицинское заключение; уборщица Семухова, пенсионного возраста; контролер Белоусова, находящаяся на втором месяце беременности; токари Швакин и Балендо, которые являются студентами колледжа; Смирнов, работающий по совместительству, обратились 20 апреля в отдел кадров с просьбой установить неполное рабочее время. Их просьба не была удовлетворена. Бычков, Балендо и Белоусова 21 мая доработали до обеденного перерыва и ушли домой. Руководителем организации их действия были расценены как нарушение трудовой дисциплины, за что Бычков, Балендо и Белоусова были привлечены к дисциплинарной ответственности.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерны ли действия работников и руководителя организации?
2. Обязан ли наниматель установить вышеназванным работникам неполное рабочее время?

Задание 8.8. Перед уходом в трудовой отпуск экономист Брилев обратился к директору завода, а затем в КТС с требованием предоставить ему отпуск как работнику с ненормированным рабочим днем. Брилев заявил также, что ему полагается дополнительная оплата за участие в работе комиссии по инвентаризации, поскольку комиссия работала иногда после окончания рабочего дня и в обеденный перерыв. Кроме того по поручению руководителя организации он 3 дня

помогал работникам бухгалтерии составлять отчет, за что ему не заплатили.

Представитель директора в КТС заявил, что Брилев является работником с нормированным рабочим днем и поэтому права на дополнительный отпуск не имеет. Что же касается дополнительной оплаты, то директор не предлагал ему проводить инвентаризацию в нерабочее время, а оказать помощь работникам бухгалтерии в составлении отчета ему поручили, потому что он в это время не был загружен по своей основной работе.

Ответьте на вопросы:

1. Как должен быть решен спор по существу?
2. Как установить является ли Брилев работником с ненормированным рабочим днем?
3. Можно ли признать работу в инвентаризационной комиссии и в бухгалтерии сверхурочной?
4. Правомерно ли поручение работы в бухгалтерии?

Задание 8.9. Руководитель автотранспортной организации в коллективном договоре установил для водителей организации месячный суммированный учет рабочего времени, при котором водителям приходилось работать по графику в выходные дни.

Орлов и Денисов не согласились с данными изменениями, посчитав их нарушением трудового законодательства, и обратились с жалобой к государственному инспектору труда.

При каких условиях допускается установление суммированного учета рабочего времени?

Дайте ответ на жалобу работников.

Задание 8.10. Рабочие инструментального завода Самусенко и Жилко опоздали на работу на 2 часа. Самусенко предъявил документ, выданный в больнице, куда он в этот день отвез внезапно заболевшую мать, а Жилко объяснил свое опоздание тем, что ему мастер обещал компенсировать отгулом 2 часа сверхурочных работ, имевших место накануне. После окончания смены начальник цеха предложил обоим поработать еще 2 часа, так как рабочий день на заводе 8 часов, а они отработали всего по 6.

В связи с тем, что они отказались выполнить распоряжение начальника цеха, тот подал докладную записку директору завода с просьбой привлечь Самусенко и Жилко к дисциплинарной ответственности и лишить их премии за текущий месяц.

Директор поручил юрисконсульту завода дать заключение по докладной записке начальника цеха.

Какое заключение даст юрисконсульт?

Задание 8.11. Подготовьте сравнительное эссе на тему «Особенности рабочего времени отдельных категорий работников» (3–4 с.).

В эссе целесообразно отразить следующие аспекты:

- Определение общего и особенного в правовом регулировании рабочего времени.

- Характеристика особенностей рабочего времени отдельных категорий работников.

- Аргументация, доказательства.

- Выводы и предложения по совершенствованию законодательства.

- Практическая значимость выводов и предложений.

Темы рефератов

1. Каковы особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников железнодорожного транспорта?

2. Каковы особенности правового регулирования рабочего времени работников автомобильного транспорта?

Тема 9. Время отдыха

План

1. Понятие и виды времени отдыха.

2. Ежедневный отдых.

3. Еженедельный отдых.

4. Работа в выходные и праздничные дни.

5. Понятие и виды трудового отпуска.

6. Порядок предоставления, продолжительность, перенос трудового отпуска, его замена денежной компенсацией.

7. Социальные отпуска.

Л.: [27], [33]–[37].

Методические указания по теме 9

Изучение темы следует начинать с понятия времени отдыха. Время отдыха – это время, в течение которого работник освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей и может использовать его по своему усмотрению.

Трудовой кодекс и иные акты законодательства предусматривают косвенный и прямой способы регулирования продолжительности времени отдыха.

Косвенный способ состоит в законодательном ограничении продолжительности рабочего времени.

Прямой способ заключается в законодательном закреплении конкретных видов времени отдыха.

Основными видами времени отдыха являются:

- Перерывы в течение рабочего дня – это перерывы для отдыха и питания, а также дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ.

- Ежедневный отдых – это время для отдыха в период между окончанием рабочего дня (рабочей смены) и началом следующего рабочего дня (рабочей смены). По общему правилу при сменной работе продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

- Еженедельный отдых. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов. Эта продолжительность исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного (выходных) дня (дней) и до момента его (их) начала в первый после выходного (выходных) дня рабочий день. При многосменном режиме работы, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

- Государственные праздники и праздничные дни – это дни, установленные или объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими. Праздничными днями являются 1 января – Новый год; 7 января – Рождество Христово (православное рождество); 8 марта – Международный женский день; по календарю православной и католической конфессий – Пасха; по календарю православной конфессии –

Радуница; 1 мая – праздник Труда; 9 мая – День Победы; 3 июля – День Независимости Республики Беларусь (День Республики); 7 ноября – День Октябрьской революции; 25 декабря – Рождество Христово (католическое рождество).

Ежегодный трудовой отпуск – это время, предоставляемое работнику с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Рабочий год, за который предоставляется отпуск, – это промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема его на работу.

Трудовой стаж – это продолжительность работы, трудовой деятельности, исчисляемая в днях, месяцах и годах.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое время отдыха? Какова характеристика времени отдыха?
2. Какие есть перерывы в течение рабочего дня?
3. Что такое ежедневный отдых?
4. Каково соотношение рабочего времени и времени отдыха?
5. Какие дни считаются выходными и праздничными?
6. Назовите виды трудового отпуска.
7. Какие виды социальных отпусков закреплены законодательством?

Задания

Задание 9.1. Составьте схему «Виды отпусков».

Задание 9.2. В выходной день 19 июля корреспондент газеты «Вечерний Гомель» Климов находился на даче. Ему позвонили из редакции и попросили срочно выйти на работу в связи с возникшей аварией на химзаводе и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200-х км от места событий.

Ответьте на вопросы:

1. Возможно ли привлечение Климова к работе в выходной день?
2. Правомерно ли поступил наниматель?

Задание 9.3. Врач бригады скорой помощи Гришин обратился в профсоюз с жалобой, в которой выразил несогласие с установленным

ему графиком сменности, поскольку выходные дни по графику несколько раз совпадали с праздничными днями, но никакого переноса выходного дня не производилось.

Ответьте на вопросы:

1. Законно ли это?
2. Как следует разрешить данный спор?

Задание 9.4. Работники химического производства имели обеденный перерыв 20 минут, оборудование на это время выключалось. Наниматель 22 мая по согласованию с профсоюзом принял решение

с 1 июня оборудование в обеденный перерыв не выключать, а время приема пищи предоставлять по графику.

Правомерно ли такое решение?

Задание 9.5. В связи с производственной необходимостью директор организации предложил всем работникам выйти на работу в выходной день, за что предложил причитающийся им отгул присоединить к трудовому отпуску. Некоторые работники не согласились с предложением директора, а пожелали, чтобы работа была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что такая работа возможна только по распоряжению Правительства Республики Беларусь.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерны ли действия нанимателя?
2. Каков порядок компенсации такой работы?

Задание 9.6. Слесарь Дмитриев обратился в КТС с заявлением об отмене приказа директора, в соответствии с которым ему был уменьшен трудовой отпуск. В заявлении Дмитриев указал, что 11 июля он был отстранен от работы в 14 часов в связи с нахождением в состоянии алкогольного опьянения. Директор издал приказ об уменьшении отпуска на один день в связи с отстранением от работы.

Какое решение должна вынести КТС?

Задание 9.7. У слесаря авторемонтных мастерских Корнеева 5 сентября родился сын. Корнеев 10 сентября подал нанимателю заявление о предоставлении ему трудового отпуска с 20 сентября. Руководитель отказал, сославшись на график отпусков и болезнь сменщика.

Законно ли данное решение нанимателя?

Задание 9.8. Климова 19 января принята на работу в ОАО «Коминтерн» экономистом. Климова сломала ногу 2 февраля и шесть месяцев являлась временно нетрудоспособной. Она 1 августа обратилась к нанимателю с просьбой предоставить ей трудовой отпуск.

Ответьте на вопросы:

1. Имеет ли право Климова на трудовой отпуск?
2. Каков порядок исчисления рабочего года, в том числе и у работника?

Задание 9.9. 16-летний Дмитриев с 20 апреля устроился на работу курьером в свободное время от учебы в школе. В период школьных экзаменов 20 мая он обратился к нанимателю с просьбой предоставить ему часть трудового отпуска (14 календарных дней), а оставшуюся часть перенести на август.

Ответьте на вопросы:

1. Можно ли предоставить Дмитриеву отпуск?
2. Допускается ли разделение отпуска на части?

Задание 9.10. Котов находился в трудовом отпуске с 20 июня по 17 июля. 10 июля его вызвали в суд для участия в судебном процессе в качестве заседателя, заседание проходило с 10 по 20 июля. Котов 23 июля обратился к нанимателю с просьбой о продлении отпуска.

Подлежит ли просьба работника удовлетворению?

Задание 9.11. В кадровую службу организации обратился бухгалтер Петров за предоставлением трудового отпуска с 15 февраля (понедельник). Петров принят на работу с 1 августа предыдущего года.

Оформите приказ о предоставлении трудового отпуска с указанием его продолжительности.

Ответьте на вопросы:

1. На какие виды отпусков Петров имеет право, за какой рабочий год, когда ему следует приступить к работе?
2. Каков порядок предоставления отпусков?

Задание 9.12. Контролер Сомова обратилась к нанимателю с просьбой предоставить ей трудовой отпуск с 1 июля, а работает она у нанимателя с 11 января. Свою просьбу Сомова мотивировала тем, что беременна и после окончания трудового отпуска ей будет предоставлен отпуск по беременности и родам.

Ответьте на вопросы:

1. Подлежат ли требования Сомовой удовлетворению?
2. Как регулируется очередность предоставления трудовых отпусков?

Задание 9.13. Карпов был принят на работу рабочим 1 августа, а с 1 декабря того же года по окончании обучения на курсах повышения квалификации он был переведен гозоэлектросварщиком. В соответствии с графиком Карпову был предоставлен трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня. Считая, что он имеет право на отпуск большей продолжительности, работник обратился с заявлением в КТС.

Какое решение должна вынести КТС?

Задание 9.14. Ханов 1 февраля был принят на работу в качестве грузчика с предварительным испытанием сроком на два месяца. 20 марта он был уволен как не выдержавший испытания, но решением суда был восстановлен на работе с оплатой времени вынужденного прогула. С 2 по 10 марта в связи с травмой, полученной в состоянии алкогольного опьянения, он не работал и пособия по государственному социальному страхованию не получал.

Когда у Ханова возникнет право на трудовой отпуск и за какой рабочий год?

Задание 9.15. Ижина, работающая в ОАО «Гомельдрев», обратилась к руководителю с просьбой предоставить ей отпуск по уходу за ребенком своей дочери до достижения им возраста трех лет. Дочь Ижиной является учащейся 11 класса общеобразовательной школы и не может осуществлять уход за ребенком.

Ижина получила отказ в предоставлении такого отпуска, поскольку у ребенка есть отец, который может осуществлять уход за ним, а также тем, что Ижина не проживает совместно с семьей дочери.

Правомерен ли отказ руководителя в предоставлении социального отпуска Ижиной?

Темы рефератов

1. Выходные и праздничные дни.
2. Виды времени отдыха.

Тема 10. Заработная плата

План

1. Нормирование труда и его значение для оплаты труда.
2. Понятие и методы правового регулирования заработной платы.
3. Индексация заработной платы.
4. Гарантии прав работников по оплате труда.
5. Тарифная система оплаты труда и ее элементы: тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационный справочник, надбавки и доплаты.
6. Оплата труда, применяемая в особых условиях.
7. Порядок выплаты заработной платы.
8. Удержания из заработной платы.
9. Правовая охрана заработной платы.

Л.: [38]–[44].

Методические указания по теме 10

Начинать изучение темы следует с понятия и значения нормирования труда и норм труда. *Нормы труда* – это установление интенсивности труда в пределах определенного рабочего времени для работников соответствующей квалификации.

Как правовая категория заработная плата является одним из существенных условий содержания трудового договора и основным элементом трудового правоотношения с характерным наличием признаков. Сочетание данных признаков позволяет определить заработную плату как установленную по соглашению сторон совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику по заранее установленным тарифам за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Заработную плату следует отличать от гарантийных и компенсационных выплат. Основное отличие заключается в высокой степени гарантированности заработной платы в виде государственных стандартов оплаты труда.

В качестве дополнительных характеристик, определяющих правовое содержание заработной платы, необходимо ознакомиться с ее составными частями и методами правового регулирования.

Следует иметь в виду, что в настоящее время происходит сужение централизованного регулирования оплаты труда и расширение локального, коллективно-договорного и индивидуально-договорного методов регулирования заработной платы. При этом государство устанавливает основные гарантии по оплате труда работников, минимальные стандарты заработной платы, закрепляет основные способы ее защиты.

Государственное регулирование – это установление высшими органами власти и управления общих условий оплаты труда: минимальной заработной платы, тарифной ставки 1-го разряда; месячной тарифной ставки работников бюджетной сферы.

Локальный метод регулирования зарплаты учитывает особенности организации труда отдельных предприятий и групп работников, где условия оплаты труда работников конкретной организации устанавливаются в локальных нормативных актах, которые разрабатываются нанимателем совместно с профсоюзом.

Минимальная заработная плата – государственный минимальный обязательный размер денежных и (или) натуральных выплат работнику нанимателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда. В состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и поощрительные выплаты.

Республиканские тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Форма заработной платы – это способ исчисления размеров вознаграждения работникам в соответствии с установленным измерителем затраченного труда за отработанное время или за изготовленную продукцию.

Повременная форма применяется для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, а также рабочих на тех производственных участках, где индивидуальная выработка не зависит от работника, а определяется технологическим процессом, и где нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки, а важнее стимулировать качество выполняемой работы.

Сдельная форма оплаты труда применяется на участках и видах работ, где по условиям производства возможно обеспечение учета количественных показателей выработки продукции, увеличение выработки и объема работ, рациональное расходование сырья и материалов.

Сдельная расценка – это размер оплаты за единицу изготовленного изделия или за выполнение определенной трудовой операции.

Тарифная ставка – это твердо установленная сумма денежного вознаграждения за труд определенной квалификации (в единицу времени) за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей). Тарифная ставка может быть часовой, дневной и месячной. Тарифные ставки определяются на основании тарифной сетки.

Тарифная сетка – представляет собой шкалу, состоящую из разрядов и тарифных коэффициентов. Сетка определяет соотношение в оплате труда работников различных разрядов. Тарифный разряд является показателем степени сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника. За исходную расчетную единицу принимается тарифная ставка 1-го разряда, которая представляет собой оплату самой простой работы. Тарифная ставка последующего разряда определяется путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

Тарифный коэффициент показывает во сколько раз тарифная ставка 2-го и последующего разрядов выше тарифной ставки 1-го разряда.

Тарифно-квалификационный справочник применяется для тарификации работ и присвоения разрядов работникам, содержит квалификационную характеристику видов работ в зависимости от их сложности и требования, предъявляемые к теоретическим знаниям и трудовым навыкам работников.

Выполнение работ различной квалификации имеет место, если работнику поручается работа по другому тарифному разряду, чем тот, который ему присвоен.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что такое заработная плата? В чем заключается ее отличие от других видов доходов?
2. Какова структура заработной платы?
3. Что такое нормирование труда?

4. Что такое государственный метод правового регулирования заработной платы?
5. Что такое локальный метод регулирования заработной платы?
6. Каковы гарантии прав работников на оплату труда?
7. В каких случаях проводится индексация заработной платы?
8. Что такое минимальная заработная плата?
9. В чем заключается правовая охрана заработной платы?
10. Что такое стимулирующие выплаты?
11. Укажите, какие условия оплаты труда должен содержать трудовой договор и контракт.

Тест

Закончите фразу, выбрав один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. Работа в праздничные и выходные дни компенсируется:

- а) по договоренности сторон;
- б) 80% от часовой тарифной ставки;
- в) в двойном размере;
- г) в полуторном размере;
- д) предоставляется один день отгула;
- е) 40% от часовой тарифной ставки.

2. Правовое регулирование оплаты труда бывает:

- а) гарантийным;
- б) локальным;
- в) министерским;
- г) централизованным;
- д) генеральным.

3. Элементами тарифной системы являются:

- а) тарифные ставки;
- б) тарифные разрядки;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) районные коэффициенты;
- д) тарифные таблицы;
- е) тарифные сетки;
- ж) тарифные расчеты.

4. Общий размер всех удержаний при выплате заработной платы не может превышать:

- а) 20%;
- б) 50%;
- в) 70%;
- г) 33%.

5. Из указанных выплат являются надбавками:

- а) за сложность и напряженность труда;
- б) за классность;
- в) за знание иностранных языков;
- г) за работу с вредными условиями труда;
- д) повышение тарифной ставки по контракту как мера стимулирования труда;
- е) за руководство бригадой;
- ж) за выполнение особо важной (срочной) работы;
- з) за стаж работы;
- и) за работу в праздничные (выходные) дни;
- к) за ненормированный рабочий день;
- л) за многосменный режим работы;
- м) за совмещение профессий.

Задания

Задание 10.1. Иванов принят на работу в строительную организацию монтажником с 1 декабря. Получив заработную плату за декабрь, он обнаружил, что из нее произведены удержания, соизмеримые оплате двух дней работы. Поскольку Иванов отработал все рабочие дни, он обратился к прорабу за разъяснением. Работнику объяснили, что кроме обеденных перерывов он обогрелся в вагончике в рабочее время, за что и произведены удержания.

Правомерны ли объяснения прораба?

Задание 10.2. Определите, как должен оплачиваться труд работников после перевода на другую работу:

- в связи с производственной необходимостью, если заработок после перевода уменьшился;
- по состоянию здоровья на более легкую постоянную работу, если заработок после перевода уменьшился;

- в связи с простоем, если перевод произведен на повременно оплачиваемую работу у того же нанимателя.

Задание 10.3. Член сельскохозяйственного производственного кооператива, кладовщик Павлов заключил с председателем кооператива соглашение, по которому Павлов должен был пасти скот в свободное от основной работы время. Сумма вознаграждения составила 200 тыс. р. Другие пастухи должны были получить 100 тыс. р. в месяц.

Ответьте на вопросы:

1. Какие договоры заключены с Павловым и другими пастухами?
2. Какие вознаграждения установлены по этим договорам?

Задание 10.4. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

- Считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору.

- Принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

- Установить повышенные размеры оплаты труда за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Представители нанимателя возражали против включения данных положений в проект коллективного договора.

Определите позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы ТК РФ. Разрешите данную ситуацию письменно.

Задание 10.5. Руководитель организации дал распоряжение бухгалтерии произвести удержания из заработной платы работников за задолженности:

- по авансу, выданному на хозяйственные нужды (отчет не представлен);

- по членским профсоюзным взносам;

- в результате ошибочно дважды выплаченной денежной суммы работнику;

- по квартплате;

- за полученную спецодежду;

- за неотработанную часть отпуска работника, уволенного по п. 1 ст. 42 ТК РФ.

В каких случаях наниматель вправе производить удержания из заработной платы работников? Дайте письменный мотивированный ответ.

Задание 10.6. Специалист по бухгалтерскому учету Рубанов был уволен 9 февраля за прогул (отсутствие на рабочем месте 4 часа подряд). Окончательный расчет с работником и выдача трудовой книжки были произведены 15 февраля, так как указанный день является днем выплаты заработной платы работникам предприятия. При этом Рубанову была выплачена часть должностного оклада, приходящаяся на 6 полных отработанных дней февраля (1–2, 5–8), а также оплата за половину отработанного дня (9 февраля), в котором был совершен прогул.

Соответствующая часть надбавки за профессиональное мастерство, премия, установленные положением об оплате труда, работнику выплачены не были, поскольку он не отработал полный месяц, за который указанные выплаты производятся. Поскольку работник проработал на предприятии только 5 полных месяцев, компенсация за неиспользованный отпуск также не начислялась и не выплачивалась.

Рубанов 15 мая обратился в суд с требованием о взыскании с нанимателя причитающихся ему сумм надбавки, премии и компенсации за неиспользованный отпуск с учетом их индексации, а также морального вреда и возмещения расходов по оплате услуг адвоката.

Ответьте на вопросы:

1. Имелись ли в действиях нанимателя нарушения трудового законодательства?
2. Подлежат ли требования работника удовлетворению?
3. Каковы правовые последствия задержки выдачи трудовой книжки и окончательного расчета с работником при увольнении?

Задание 10.7. При начислении заработной платы за март бухгалтер ошибочно начислила ведущему специалисту Петрову надбавку за выслугу лет в размере 20% должностного оклада, в то время как при стаже работы Петрова в соответствии с коллективным договором полагалась надбавка в размере 15%. Эта ошибка была обнаружена в апреле, и сумма излишне начисленной заработной платы удержана из заработной платы. Петров выразил несогласие с удержанием и потребовал выплатить удержанную сумму. Бухгалтер сослалась на то, что была допущена счетная ошибка, и поэтому она вправе удержать излишне начисленную сумму заработной платы. Орлов обратился в КТС.

Какое решение примет КТС?

Задание 10.8. Комаров принят на работу экономистом после окончания Белорусского государственного университета (БГУ). С помощью Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (ЕТС) определите разряд работника с высшим образованием без опыта работы и его тарифный коэффициент. Определите тарифную ставку данного работника (тарифную ставку 1-го разряда необходимо уточнить).

Каково значение тарифной сетки?

Задание 10.9. Определите тарифную ставку слесаря 6-го разряда, если тарифная ставка 1-го разряда составляет 108 тыс. р. в месяц; тарифный коэффициент по 6 разряду – 1,9.

Изменится ли оплата труда, если работник работает с вредными условиями труда?

Задание 10.10. Квалификационная комиссия завода, проверяя возможность присвоения фрезеровщику Дмитриеву 4-го разряда, предложила ему отремонтировать коробку скоростей фрезерного станка (по тарифно-квалификационному справочнику – должен уметь) и рассказать о понятии допусков и частоты обработки (по тарифно-квалификационному справочнику – должен знать). По мнению комиссии знания Дмитриева не позволяли присвоить ему 4-й разряд.

Работник обратился с заявлением в КТС, указав, что на вопросы он ответил правильно, но не мог назвать конкретные размеры допусков. По его мнению, данные размеры имеются в справочнике, и запоминать их нет необходимости.

Ответьте на вопросы:

1. Каков порядок и последствия присвоения работнику более высокого тарифного разряда?
2. Какое решение вынесет КТС?

Задание 10.11. Железнякова обратилась в автомобильное предприятие с заявлением о приеме на работу на должность экономиста. Ею представлены трудовая книжка, удостоверяющая, что последние 4 года она работала экономистом в строительной организации и копия диплома об окончании физико-математического факультета БГУ. В результате Железняковой было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием специального образования и опыта работы.

Ответьте на вопросы:

1. По каким признакам наниматель вправе подбирать работников?
2. Правомерен ли отказ в приеме на работу?

Задание 10.12. Столяр 4-го разряда с повременной оплатой труда 9 января проработал 10 часов, в том числе 2 часа – сверхурочно. Часовая тарифная ставка 1-го разряда составляет 250 р. Тарифный коэффициент по 4-му разряду составляет 1,57.

Определите по условию задачи тарифную ставку столяра 4-го разряда, заработную плату столяра за 9 января с учетом сверхурочной работы.

Задание 10.13. Сомов работал слесарем-инструментальщиком в цеху с вредными условиями труда. На время простоя он был переведен слесарем-ремонтником с обычными условиями труда. В течение недели Сомов не выполнял норму выработки на новой работе. В течение дальнейшей работы он перевыполнял норму выработки.

Как будет оплачиваться труд работника за время перевода?

Задание 10.14. В цеху завода возник простой у бригады работников. Двое работников не были задействованы 3 дня, а затем они были переведены на 5 дней на нижеоплачиваемую работу, где они выполняли норму выработки. Трое работников были переведены на другую работу, но норму выработки не выполняли.

Ответьте на вопросы:

1. Как производится оплата при переводе работников на другую работу в связи с простоем?

2. Как следует произвести оплату труда в данном случае?

Задание 10.15. В связи с аварией на работу 1 января в 12 часов были вызваны слесарь-сдельщик и заместитель главного инженера (работник с ненормированным рабочим днем). Их работа по устранению аварии продолжалась до 8 часов 2 января.

Как производится оплата за работу в данные праздничные дни?

Задание 10.16. Начальник планово-экономического отдела в связи с временной нетрудоспособностью отсутствовал на работе 4 месяца. Исполнение обязанностей начальника было возложено на главного экономиста без освобождения от своих основных обязанностей. По итогам работы за месяц начальнику полагается премия в размере 40% тарифной ставки, а главному экономисту – 35%.

Какова оплата труда при временном замеществе?

Задание 10.17. Слесарь 5-го разряда Свиридов грубо нарушил технологию изготовления деталей, в результате чего все выпущенные им в течение смены изделия по 5-му разряду были признаны браком. Однако возможно их использование по 2-му разряду.

Ответьте на вопросы:

1. Как будет оплачиваться труд работника в данном случае?
2. Каков порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки, браке, простое?

Задание 10.18. Проверив теоретические знания и практические навыки слесаря Петрова, квалификационная комиссия цеха вынесла решение о возможности присвоения ему 3-го разряда. Считая данное решение неправильным, Петров обратился к начальнику цеха с просьбой о присвоении ему 4-го разряда, поскольку ему периодически поручалось выполнение работ, тарифицируемых по 4-му разряду, и пробу он сдал на оценку «хорошо».

Ответьте на вопросы:

1. Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Петрову тарифного (квалификационного) разряда?
2. Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?

Задание 10.19. Иванов принят в хозяйство механизатором с 1 июля. В коллективном договоре зафиксировано, что в хозяйстве введен суммированный учет рабочего времени. По результатам работы за июль у Иванова возникла переработка рабочего времени, и работник потребовал оплатить сверхурочную работу в двойном размере.

Правомерно ли требование работника?

Темы рефератов

1. Государственные гарантии оплаты труда.
2. Охрана заработной платы.
3. Нормирование труда.
4. Премирование.
5. Методы правового регулирования заработной платы.

Тема 11. Гарантийные и компенсационные выплаты

План

1. Понятие гарантийных выплат и их виды.
2. Гарантийные доплаты работникам в период их трудовой деятельности.
3. Виды компенсационных выплат.

Л.: [45]–[48].

Методические указания по теме 11

В ходе изучения и усвоения вопросов, связанных с оплатой труда студенты и слушатели должны уяснить, что заработная плата является не единственным обязательством, по которому наниматель обязан рассчитываться с работником. В ряде случаев трудовое законодательство предусматривает выплаты, не связанные и несоизмеримые с затратами труда работников, но носящие гарантийный и компенсационный характер.

Трудовое законодательство носит ярко выраженный защитный характер и многие его нормы являются гарантиями. Поэтому гарантии рассматриваются в широком и узком смысле.

Гарантии в широком смысле – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Например, гарантией в широком смысле является право граждан на труд, гарантированное ст. 11 ТК РФ.

Гарантии в узком смысле – это денежные выплаты и доплаты, связанные с сохранением среднего заработка работника за период, когда он не работает.

Отличие гарантийных выплат от заработной платы заключается в том, что заработная плата выплачивается за выполненную работу, т. е. за конкретные результаты труда, а гарантийные выплаты производятся независимо от выполнения работы.

Компенсации – денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей.

Студентам и слушателям следует уделить внимание вопросам о гарантиях при направлении работников в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность. *Служебная командировка* – это поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.

Следует также обратить внимание на порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, и его отличие от заработной платы.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое гарантии и компенсации?
2. Каковы гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность?
3. Каковы гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей?
4. Каковы гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением?
5. Каковы гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора?
6. Каков порядок исчисления среднего заработка? В чем заключается юридическое значение? Что такое индексация сумм среднего заработка?

Задания

Задание 11.1. Определите, какие из следующих выплат являются гарантийными выплатами (доплатами), а какие – компенсационными:

- оплата стоимости средств индивидуальной защиты;
- выплаты работнику при расторжении им контракта из-за невыполнения нанимателем своих обязанностей;
- оплата провоза багажа члена семьи работника при переезде к новому месту работы;
- выплата среднего заработка за время задержки выдачи трудовой книжки по вине нанимателя;
- оплата горюче-смазочных материалов, приобретаемых работником для совершения служебных поездок на личном автомобиле;
- суточные за время нахождения в командировке;
- оплата дополнительных специальных перерывов женщине для кормления ребенка в возрасте до полутора лет.

Ответ обоснуйте.

Задание 11.2. Иванов работал в частной фирме и был призван на воинскую службу 15 сентября. На его место была принята Петрова. Впоследствии Иванов был уволен с воинской службы по состоянию здоровья и 2 декабря обратился к нанимателю, потребовал предоставления ему прежней работы. Иванов получил отказ по причине надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей Петровой и обратился в юридический отдел за разъяснением.

Каков ответ следует дать работнику?

Задание 11.3. Изучив Инструкцию о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, вычислите средний заработок за время трудового отпуска, если:

- общий заработок составляет 2 млн 200 тыс. р.;
- количество дней отпуска – 44 календарных дня;
- работник 3 месяца получал пособие по временной нетрудоспособности с оплатой больничного листа в размере 80% среднего заработка.

Каково значение и исчисление поправочного коэффициента?

Задание 11.4. Герасимов работал в должности начальника отдела с января по февраль с тарифной ставкой 95 тыс. р. в месяц. С 1 марта переведен на должность главного специалиста с тарифной ставкой 118 тыс. р. в месяц. С 1 июля тарифная ставка по новой должности увеличена на 25%. Со 2 января работник просит предоставить ему трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Исчислите размер отпускных сумм с учетом поправочного коэффициента.

Задание 11.5. Инженер Лукашев был переведен на постоянную работу в другую местность. Ему выплатили единовременное пособие, стоимость проезда, суточные и другие компенсации, предусмотренные ст. 96 ТК РФ. Проработав 8 месяцев, Лукашев подал заявление об увольнении по собственному желанию. Наниматель потребовал вернуть все компенсационные суммы, полученные при переводе. Работник отказался вернуть указанные суммы и потребовал выплатить компенсации членам семьи, приехавшим за неделю до увольнения.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерны ли требования нанимателя?
2. Каковы условия выплаты компенсации членам семьи?

Задание 11.6. В течение 2011 г. работник находился в отпуске без сохранения заработной платы 4 месяца.

Ответьте на вопросы:

1. Как исчисляется рабочий год для трудового отпуска?
2. Как производится расчет отпускных сумм в данном случае?

Задание 11.7. Долгов, постоянно проживающий в г. Гомеле, заключил трудовой договор о работе в ОАО «Слодыч», расположенном

в г. Минске. В трудовом договоре содержался пункт о возмещении расходов по его переезду и перевозке имущества. Наниматель отказался оплачивать железнодорожные билеты жены и дочери, мотивируя это тем, что в трудовом договоре Долгова нет обязательства по их оплате.

Какие расходы подлежат возмещению и в каком размере? Дайте характеристику гарантийным и компенсационным выплатам.

Темы рефератов

1. Гарантии и компенсации при служебных командировках.
2. Заработная плата и средний заработок.
3. Гарантии работникам при расторжении трудового договора.
4. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.

Раздел IV. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Тема 12. Трудовая дисциплина

План

1. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.
2. Трудовые обязанности работников и нанимателей.
3. Внутренний трудовой порядок и его правовое регулирование. Характеристика Типовых правил внутреннего трудового распорядка.
4. Уставы и положения о дисциплине и их роль в регулировании внутреннего трудового распорядка организации.

Л.: [11], [49]–[52].

Методические указания по теме 12

При изучении данной темы необходимо уяснить понятие и виды трудовой дисциплины, а также средства ее обеспечения. Также следует уяснить, в каких локальных нормативных правовых актах закрепляются нормы о дисциплине труда. Особое внимание следует уделить рассмотрению правил внутреннего трудового распорядка.

Трудовая дисциплина – это форма общественной связи между людьми, которая обусловлена выделением особой функции руководства и надзора за трудом лиц, подчиненных этому руководству.

Трудовая дисциплина – это обязательное для всех работников подчинение установленному внутреннему трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

Трудовые обязанности – это мера общественно необходимого поведения лица, участвующего в трудовом процессе.

Технологическая дисциплина – это неукоснительное соблюдение работниками технологических процессов на производстве, а также внедрение мероприятий, направленных на обеспечение технологичной подготовки производства.

Конструкторская дисциплина предполагает обязанности специалистов строго соблюдать требования чертежей и других конструкторских документов при изготовлении продукции.

Производственная дисциплина предусматривает порядок на производстве, т. е. четкое выполнение работниками установленных технологических правил и производственных инструкций.

Договорная дисциплина – это организация хозяйственных отношений, характеризующаяся строгим соблюдением договорных обязательств и ответственностью субъектов хозяйствования за нарушения обязательств по договору.

Поощрение – это публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета как отдельному работнику, так и всему коллективу в связи с достигнутыми успехами в труде.

Внутренний трудовой распорядок – регламент, порядок выполнения работы у нанимателя под его руководством и контролем.

Правила внутреннего трудового распорядка – это форма правового регулирования совместного труда в организации.

Задания

Задание 12.1. В соответствии с графиком повар столовой Минова должна была в апреле пройти медицинский осмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, она не прошла медицинский осмотр, за что приказом от 20 мая на нее было наложено дисциплинарное взыскание. Минова обратилась в КТС с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания.

Какое решение примет КТС?

Задание 12.2. В правила внутреннего трудового распорядка организации включены следующие положения:

- Работники, опаздывающие на работу, должны отработать период отсутствия на работе во внеурочное время без дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по п. 5 ст. 42 ТК РФ.

- Начальникам цехов и другим руководителям структурных подразделений предоставлено право переводить нарушителей трудовой дисциплины на низкооплачиваемую работу без их согласия на срок до 2 месяцев.

- На основании положения о премировании нарушители трудовой дисциплины получают премии по итогам работы за месяц в уменьшенном размере (до 50%), а прогульщики лишаются премии полностью.

- Любой работник в связи с простоем может быть переведен в филиал предприятия, расположенный в соседнем поселке, без его согласия на срок до 6 месяцев, то есть на все время простоя.

Соответствуют ли данные нормы трудовому законодательству?

Задание 12.3. Водителю Карпову за мелкое хулиганство, допущенное после рабочего дня в парке отдыха, суд вынес решение об его аресте на 15 суток. После отбытия наказания Карпов узнал, что его уволили с работы за прогул по п. 5 ст. 42 ТК РФ без уведомления профсоюза.

Правомерно ли был уволен работник?

Задание 12.4. Приказом начальника локомотивного депо машинист тепловоза Маслов был переведен на работу машинистом паровоза. Маслов отказался выполнить приказ, считая его незаконным, и был уволен за прогул. Работник предъявил иск о восстановлении на работе машинистом тепловоза.

Представитель депо возражал против удовлетворения иска, ссылаясь на то, что истец имеет право на управление тепловозом и паровозом, и поэтому наниматель вправе переместить его с одного вида локомотива на другой без изменения вида его деятельности.

Ответьте на вопросы:

1. Какое решение должен вынести суд?
2. Каковы особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта?

Задание 12.5. Директор колледжа объявил выговор преподавателю математики Лесову за то, что он не соглашается дежурить в столовой и не посещает педсовет. Лесов считает, что взыскание к нему применено неправомерно, а истиной причиной явились недружелюбные отношения.

Ответьте на вопросы:

1. Куда и в какой срок может обратиться Лесов с обжалованием приказа нанимателя?
2. Какое решение следует принять по его заявлению?

Задание 12.6. В связи с юбилеем предприятия на торжественном собрании был оглашен приказ директора о поощрении группы работников за добросовестное отношение к работе и достижение высоких показателей. Им были выданы премии в размере месячного заработка. Мастер Булотов обратился в КТС и потребовал выплатить премию и ему, так как все остальные мастера ее получили, а он нет, хотя трудовой дисциплины он не нарушал, работал добросовестно.

Подлежит ли удовлетворению требование Булотова? Где и как должен рассматриваться данный спор?

Задание 12.7. Следователь районной прокуратуры Суворов, вернувшись с работы в состоянии алкогольного опьянения, поздно вечером устроил скандал с женой, громко ругался, разбудил соседей, оскорблял прибывших по их вызову сотрудников милиции.

В связи с таким поведением прокурор района объявил ему взыскание – выговор. Вышестоящий прокурор, посчитав взыскание слишком мягким, отменил приказ прокурора района и своим приказом уволил Сухова из органов прокуратуры.

Ответьте на вопросы:

1. Совершил ли Суворов нарушение трудовой дисциплины?
2. Вправе ли вышестоящий прокурор отменить приказ нижестоящего и применить более строгое взыскание?

Задание 12.8. Изучите уставы и положения о дисциплине, действующие в отраслях экономики. Составьте сравнительную таблицу об особенностях трудовой дисциплины отдельных категорий работников.

Тема 13. Дисциплинарная ответственность

План

1. Понятие ответственности в трудовом праве.
2. Особенности дисциплинарной ответственности работников.
3. Дисциплинарные взыскания, виды и особенности мер дисциплинарного воздействия.
4. Порядок, сроки применения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий.

Л.: [53], [54].

Методические указания по теме 13

При изучении данной темы следует уяснить, что в трудовом праве рассматривается позитивная и негативная ответственность в объективном и субъективном смыслах.

Дисциплинарная ответственность в объективном смысле – это определенная реакция нанимателя на правонарушение в сфере трудовых отношений, потенциальная возможность применения к нарушителю мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных в законодательстве.

Дисциплинарная ответственность в субъективном смысле – это последствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником, которое заключается в применении и реализации санкций к нарушителю трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность – это один из видов юридической ответственности и одна из правовых форм воздействия на работника, совершившего дисциплинарный проступок, путем применения к нему нанимателем дисциплинарного взыскания в пределах мер, предусмотренных трудовым законодательством.

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника ответить перед нанимателем за совершенный им дисциплинарный проступок и претерпеть те меры воздействия, которые предусмотрены действующим законодательством.

Основными целями дисциплинарной ответственности работников являются:

- охрана внутреннего трудового распорядка нанимателя;
- воспитание как самого нарушителя дисциплины труда, так и других членов коллектива;
- предупреждение нарушений трудовой дисциплины в будущем.

Дисциплинарная ответственность предполагает в отношении лица, допустившего нарушение дисциплины труда, установление неблагоприятных правовых последствий личного, материального или организационного характера. Воздействуя на сознание и волю работников, указанные последствия способствуют исправлению поведения в соответствии с требованиями дисциплины труда у нанимателя и вырабатывают привычку быть дисциплинированным.

Дисциплинарная ответственность обладает рядом особенностей:

- может иметь место только за совершение дисциплинарного проступка;
- может применяться только должностными лицами и органами, наделенными такими правами;
- дисциплинарные взыскания применяются в строгом соответствии с требованиями закона за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей с соблюдением установленных сроков;
- за одно нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;
- дисциплинарное принуждение является внесудебным;
- дисциплинарное принуждение может осуществляться только в отношении членов устойчивых коллективов, субъектов постоянных организационных связей (работников, военнослужащих, студентов, заключенных и т. д.);
- для дисциплинарного взыскания характерно широкое использование морально-правовых санкций (например, выговор);
- меры дисциплинарного воздействия могут применяться только к конкретным лицам.

Студентам и слушателям необходимо понимать, что при принятии решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности наниматель должен удостовериться в наличии основания для применения мер дисциплинарного воздействия, которым является дисциплинарный проступок.

Дисциплинарный проступок – основание наступления дисциплинарной ответственности, противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Данное определение включает три обязательных элемента:

- противоправность, то есть нарушение норм (правил поведения), закрепленных в законодательстве, локальных нормативных правовых актах, а также в трудовом договоре (контракте);

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, выражающихся в соответствующих действиях или бездействии работника;

- виновность, которая предполагает наличие вины работника как в форме умысла, так и в форме неосторожности.

Основанием дисциплинарной ответственности выступают юридические факты, возникновение которых образует состав дисциплинарного проступка. Как и любое правонарушение, дисциплинарный проступок характеризуется составными элементами, такими как объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона.

Объект дисциплинарного проступка – общественные отношения, складывающиеся в процессе совместного труда, которые урегулированы нормами трудового права, внутренний трудовой распорядок в рамках конкретной организации. В качестве общего объекта правонарушения выступают трудовые отношения, основанные на трудовом договоре (контракте), а также иные отношения, связанные с трудовыми, которые в конкретной организации складываются в определенную систему (внутренний трудовой распорядок). Общим объектом дисциплинарного проступка являются общественные отношения по поводу нарушения норм о трудовой дисциплине.

Объективная сторона дисциплинарного проступка характеризует внешнюю сторону поведения нарушителя и выражается в действии (бездействии), наступивших последствиях, причинной связи между деянием и наступившим результатом.

Нарушение трудовых обязанностей возможно в двух формах: совершение запрещенного действия либо воздержание от предписанного действия. Действие работника является противоправным, если оно противоречит обязательному правилу поведения, указанному в трудовом законодательстве, трудовом или коллективном договорах, должностной инструкции и других локальных актах нанимателя.

Совершенное работником бездействие является противоправным, если закон предписывает действовать в конкретной ситуации. Например, несообщение непосредственному руководителю о несчастном случае, произошедшем на производстве (немедленное сообщение о котором является обязанностью работника в соответствии со ст. 232 ТК РФ).

Поскольку дисциплинарный проступок является преимущественно не общественно опасным правонарушением, то и имущественного вреда может не возникать. Однако последствия дисциплинарного проступка имеются всегда, но они носят организационный характер,

например, совершение опоздания на работу может вызвать дезорганизацию в коллективе.

Законодатель только в отдельных статьях ТК РБ избирательно указывает на последствия дисциплинарного проступка. В частности, п. 9 ст. 42 ТК РБ предусматривает увольнение работника за совершение грубого нарушения правил охраны труда и к последствиям, имеющим значение для увольнения, относит увечье или смерть других работников. Анализ норм о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя позволяет сделать вывод о том, что наступление последствий законодатель связывает преимущественно с грубым нарушением дисциплины.

Причинно-следственная связь как элемент противоправности дисциплинарного проступка предполагает наличие непосредственной причины, ближайшего по отношению к исследуемому результату явления, имеющего значение для юридической ответственности. Закон не раскрывает понятия причинной связи, не предусматривает порядок ее установления. Для правильного решения этого вопроса необходимо всесторонне изучить обстоятельства, которые могли оказать влияние на наступление результата. Как элемент объективной стороны дисциплинарного проступка причинно-следственная связь проявляется преимущественно в том случае, когда правонарушением причинен реальный вред.

На необходимое наличие причинно-следственной связи указывает п. 40 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», где определено, что под грубым нарушением следует понимать явное нарушение требований правил охраны труда, в том числе соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях (п. 1 ст. 232 ТК РБ), которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями – увечьем или смертью других работников.

Субъектом дисциплинарного проступка является работник, то есть лицо, которое состоит в трудовом отношении с нанимателем на основании заключенного трудового договора. Это лицо должно обладать трудовой правоспособностью, которая устанавливается по общему правилу с 16-летнего возраста.

Работник – это лицо, реально способное трудиться, имеющее юридически признаваемую возможность приобретать, изменять и

прекращать возникающие в связи с реализацией своей способности к труду субъективные права и юридические обязанности, а также способное нести юридическую ответственность.

Субъекты дисциплинарного проступка в зависимости от вида дисциплинарной ответственности бывают общими и специальными. К специальным субъектам относятся руководитель организации, работники транспорта, государственные служащие и др.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка определяется отношением работника к своему поведению. Для признания противоправного поведения работника дисциплинарным проступком наниматель обязан установить наличие его вины, которая может быть выражена в форме прямого или косвенного умысла либо неосторожности (легкомыслия или небрежности).

Если работник осознавал общественно вредный характер своих действий или бездействия, предвидел возможность наступления вредных последствий и сознательно желал (прямой умысел) или допускал (косвенный умысел) возможность наступления вредных последствий, то дисциплинарный проступок считается совершенным умышленно.

Если же работник предвидел возможность наступления вредных последствий, но легкомысленно надеялся их предотвратить (легкомыслие) или не предвидел возможности наступления таких последствий, хотя мог и должен был их предвидеть (небрежность), то нарушение трудовой дисциплины считается совершенным по неосторожности.

Специфика вины в трудовом праве заключается в том, что ее отсутствие в совершении работником противоправных действий связывается с наличием уважительных причин (например, при прогуле, систематическом неисполнении обязанностей), а также с нарушением правовых норм нанимателем (не созданы надлежащие условия для работы).

Специфика дисциплинарной ответственности рассматривается в двух аспектах:

1. Дисциплинарная ответственность наступает на основе специальных нормативных правовых актов, предусматривающих применение более строгих мер дисциплинарного взыскания к нарушителям. Она предусматривает:

- Ответственность руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими органами государственной власти и управления Республики Беларусь.
- Ответственность по уставам и положениям о дисциплине.

- Ответственность по специальным нормативным правовым актам (ответственность судей, работников прокуратуры, таможни).

2. За совершенный дисциплинарный проступок к работнику могут применяться:

- Меры дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 198 ТК РФ).

- Иные меры правового воздействия (ч. 4 ст. 198 ТК РФ). Такие меры по своей правовой природе мерами ответственности не являются. Они представляют собой лишение тех благ и преимуществ, которые наниматель предоставляет своим работникам за добросовестный труд. Виды этих мер частично изложены в ТК РФ и могут предусматриваться в локальном порядке.

Задания

Задание 13.1. В ноябре заведующему складом Соковичу в приказе было объявлено предупреждение за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

В апреле следующего года ему был вынесен выговор за вновь допущенные недостатки в работе, а в декабре он был уволен за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Сокович возбудил спор о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что дисциплинарные взыскания наложены в разные годы, а о выговоре он узнал лишь в декабре, когда был издан приказ об увольнении.

Ответьте на вопросы:

1. Можно ли считать Соковича систематически нарушающим трудовую дисциплину?

2. Каков порядок увольнения за систематическое неисполнение трудовых обязанностей?

3. Где и как должен быть решен данный спор?

Задание 13.2. При проверке бухгалтерии сельскохозяйственного унитарного предприятия были обнаружены серьезные нарушения финансовой дисциплины по вине главного бухгалтера. Контрольно-ревизионное управление потребовало от администрации совхоза привлечь главного бухгалтера к дисциплинарной ответственности. Нарушения финансовой дисциплины были допущены в мае, а обнаружены в декабре того же года, и сразу же доведены до администра-

ции совхоза. В феврале следующего года, согласно приказу директора совхоза, главному бухгалтеру был объявлен выговор.

Ответьте на вопросы:

1. Каковы сроки применения дисциплинарных взысканий?
2. Правомерно ли применено дисциплинарное взыскание в данном случае?

Задание 13.3. Определите, правомерно ли наниматель применил к работникам меры дисциплинарного взыскания за проступки, связанные с работой (таблица 2).

Таблица 2 – **Правомерность применения дисциплинарных взысканий**

Фамилия, инициалы, занимаемая должность	Дисциплинарное взыскание, примененное к нарушителю
Андреев И. Т., шлифовщик	Объявлен строгий выговор
Лебедев Т. Ю., подсобный рабочий	Объявлен выговор за хищение государственного имущества и взыскан штраф по решению суда
Хотиев В. С., токарь 6-го разряда	Объявлен выговор и переведен на один месяц на работу в качестве токаря 3-го разряда
Кедров С. В., машинист тепловоза	Переведен на работу, не связанную с движением поездов сроком на шесть месяцев

По одному из условий задания составьте проект приказа о применении дисциплинарного взыскания.

Задание 13.4. Токарь Громов нарушил технологию обработки металла, в результате чего вся выпущенная продукция в течение смены была признана браком. Получив объяснение, что брак в работе был допущен из-за рассеянности Громова, директор завода объявил ему выговор, лишил 50% месячной премии и издал приказ об удержании из заработной платы Громова стоимости испорченного материала в размере среднего месячного заработка работника.

Законно ли решение директора?

Задание 13.5. Водитель Кузнецов 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. От Кузнецова 9 июля было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был

объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более шести месяцев.

Как должен быть решен спор?

Задание 13.6. Веселову был объявлен выговор за систематическое нарушение трудовой дисциплины. Последний проступок был связан с опозданием на работу на 50 мин. В своем объяснении, а затем в жалобе на имя КТС Веселов указал, что при наложении на него дисциплинарного взыскания не было принято во внимание то, что два предыдущие взыскания применены более года тому назад. Поэтому его нельзя считать систематически нарушающим трудовую дисциплину.

Ответьте на вопросы:

1. Какие обстоятельства учитываются при применении дисциплинарного взыскания?
2. Какое решение должна вынести КТС?

Задание 13.7. Директор коммерческой организации издал приказ следующего содержания: «За халатное отношение к своим трудовым обязанностям и развал работы начальника отдела сбыта Симонова привлечь к строгой административной ответственности – объявить предупреждение и неполное служебное соответствие. Указать, что, если работа отдела не улучшится, он будет уволен за систематическое нарушение трудовой дисциплины».

Дайте правовую оценку этому приказу. Можно ли уволить работника за систематическое нарушение трудовой дисциплины, если он после ознакомления с данным приказом совершит дисциплинарный проступок?

Задание 13.8. Мастер строительного участка Платов был уволен с работы 26 мая по п. 1 ст. 47 ТК РФ за то, что 10 марта в рабочее время направил двух рабочих для строительства своей дачи, оформив это выпиской фиктивного наряда.

Законно ли увольнение Платова и почему?

Задание 13.9. Кладовщик овощной базы Громов 15 августа не вышел на работу. Из-за этого не был своевременно произведен отпуск скоропортящихся продуктов, их пришлось списать, а овощная база понесла материальные потери. Приказом директора Громову был объявлен выговор, он был лишен премии за август, кроме того, с него

удержали часть заработка в погашение ущерба и уменьшили продолжительность трудового отпуска на один день.

Считая примененные в отношении его меры чрезмерными, Громов обратился в КТС и, ссылаясь на ст. 199 ТК РФ, потребовал отмены всех материальных санкций, так как, по его мнению, за один проступок он может быть наказан только один раз, а не четыре.

Подлежит ли удовлетворению требование Громова?

Задание 13.10. Мастер 10 мая предложил электрику Юхневичу отремонтировать электрощиток. В конце рабочего дня Юхневич доложил мастеру, что работа выполнена. Из-за короткого замыкания в электропроводке в цехе 18 октября вышло из строя несколько станков. Было установлено, что причиной аварии явилась неисправность электрощитка, который Юхневич не отремонтировал. Во время аварии Юхневич находился в длительной командировке, из которой вернулся 21 ноября.

Можно ли привлечь Юхневича к дисциплинарной ответственности за неисполнение распоряжения мастера и за его обман?

Задание 13.11. Подготовьте сравнительное эссе на тему: «Меры дисциплинарного взыскания и иные меры правового воздействия за нарушения трудовой дисциплины» (3–4 с.).

В эссе целесообразно отразить следующие аспекты:

- Определение сходства и различия указанных мер.
- Аргументация, доказательства.
- Выводы и предложения по совершенствованию законодательства.
- Практическая значимость выводов и предложений.

Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

План

1. Принцип единства и дифференциации как основа специфики регулирования труда отдельных категорий работников.
2. Правовое регулирование труда временных и сезонных работников.
3. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий.
4. Труд домашних работников и работников-надомников.

Методические указания по теме 14

Особенности правового регулирования труда основаны на принципе единства и дифференциации трудового права. Студентам и слушателям следует изучить его содержание, основания дифференциации и правовые нормы, с помощью которых она осуществляется.

Единство правового регулирования трудовых отношений выражается в установлении нормами общего действия единых для всех работников общих условий труда, равных основных трудовых прав и обязанностей, способов их защиты.

В связи с существующей спецификой условий труда в отдельных отраслях экономики, профессиональных, половозрастных особенностей работников, территориального расположения нанимателя, характера трудовой связи с нанимателем и других факторов необходим дифференцированный подход к правовому регулированию условий труда отдельных категорий работников.

Дифференциация трудового права – это обусловленное объективными устойчивыми факторами, а также общественной необходимостью различие в содержании норм трудового законодательства, конкретизирующее общие положения правового регулирования труда применительно к разным или одинаковым категориям работников, находящимся в различных условиях труда.

Дифференциация предполагает установление различий, исключений, предпочтений и ограничений в правовом регулировании трудовых отношений отдельных категорий работников. Сам термин дифференциация законодателем не применяется, но дифференциация в правовом регулировании трудовых отношений всегда была присуща трудовому праву.

Особенности правового регулирования труда выявляются по различным основаниям (факторам). Данные основания должны носить устойчивый характер, определять реальное различие в условиях труда тех или иных работников в течение значительного периода времени и обусловлены социально-экономическими потребностями общества.

К основаниям дифференциации относятся:

- условия труда в отрасли;
- территориальный (географический) признак;
- значение отрасли экономики для страны;
- характер трудовой связи между работником и нанимателем;

- субъектные факторы работника;
- различия в характере трудовых отношений;
- специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей;
- родительские, семейные обязанности работника;
- различия в квалификации работника и др.

Пределы допустимости дифференциации в правовом регулировании труда связаны с защитной, компенсаторной, поощрительной, обеспечительной функциями дифференциации.

Защитная функция обеспечивает равные возможности в сфере труда для лиц, которые не способны или не имеют возможности в полной мере выполнять трудовые обязанности. К таким субъектам можно отнести несовершеннолетних работников, женщин, инвалидов, лиц с семейными обязанностями, которым устанавливаются дополнительные льготы в сфере рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, а также гарантии при приеме на работу и увольнении.

Компенсаторная функция предназначена для возмещения негативных последствий выполнения определенного рода работы (например, связанной с вредными и опасными условиями труда, работы в зонах радиоактивного загрязнения и др.), которая реализуется в основном посредством институтов охраны труда, рабочего времени и времени отдыха.

Поощрительная функция дифференциации проявляется в нормах, устанавливающих дополнительные льготы для некоторых категорий работников (доноров, ветеранов) не в связи с их трудовой деятельностью, а за заслуги перед государством. Эти льготы касаются главным образом отпусков, в том числе без сохранения заработной платы.

Немаловажной является обеспечительная функция дифференциации, поскольку для отдельных субъектов трудового права законодатель вынужден устанавливать особые правила в целях защиты интересов государства, общества, нанимателя (например, дисциплинарная ответственность работников транспорта).

В научной литературе подчеркивается, что по характеру связей между общими и специальными нормами дифференциация проводится посредством нескольких видов специальных правовых норм:

- Нормы-дополнения дополняют общую норму, устанавливают дополнительные льготы и гарантии работникам и могут как улучшать правовое положение работников по сравнению с общими нормами, так и ухудшать его.

- Нормы-изъятия устанавливают исключения из общих правил, они отменяют действие общих норм по отношению к работникам, на которых распространяются.

- Нормы-приспособления – это специальные нормы, не изменяющие объема прав и обязанностей, установленных общей нормой, а лишь приспособляющие последнюю к другим условиям труда или лицам.

Дифференциацию следует отграничивать от смежного правового явления как дискриминация. Дискриминация трудовых прав запрещена законом, в то время как снижение уровня трудовых прав, ограничение трудовых прав устанавливаются исключительно ТК РФ.

Студентам и слушателям необходимо изучить раздел III ТК РФ, в котором особенности проводятся в зависимости:

- от вида трудового договора (временный, сезонный, с домашними работниками, по совместительству и др.);

- от субъекта трудовых правоотношений (несовершеннолетний, руководитель организации, работники, имеющие семейные обязанности и др.);

- от особого характера труда в отдельных отраслях экономики и отдельных профессий (транспорт, связь, сельское хозяйство и др.);

- от загрязнения территории радиоактивными веществами.

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев.

Сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя.

Домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации

осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы предпосылки, критерии, способы осуществления дифференциации правового регулирования труда?
2. Каковы особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями?
3. Каковы особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет?
4. Каковы особенности регулирования труда руководителей организаций?
5. Каковы особенности регулирования труда совместителей?
6. Каковы особенности регулирования труда временных и сезонных работников?
7. Каковы особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом?
8. Каковы особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц?
9. Каковы особенности регулирования труда надомников?
10. Каковы отраслевые особенности регулирования труда некоторых категорий работников (сферы транспорта, образования, здравоохранения и др.)?

Задания

Задание 14.1. При заключении трудового договора между частной фирмой и Казаковым директор предложил работнику установить трудовой отпуск за первый рабочий год – 15 календарных дней, за второй – 20, а впоследствии продолжительность отпуска будет устанавливаться в зависимости от экономического состояния фирмы. Это условие было указано в трудовом договоре.

По истечении года работы Казаков обратился к директору с требованием о приведении условий трудового договора в соответствие с законодательством. Руководитель ответил, что фирма является частным предприятием, трудовое законодательство может не соблюдаться.

Правомерны ли действия руководителя? Дайте письменный мотивированный ответ работнику.

Задание 14.2. В период летних каникул ученики старших классов Грищенко, Данильченко и Ванин устроились на овощную базу. В воскресные дни в связи с нехваткой продавцов по розничной продаже овощей они привлекались к торговле. Со всеми были заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. При этом торговля осуществлялась следующим образом: Грищенко взвешивал товар, Ванин подсчитывал и объявлял стоимость покупки, а Данильченко вел денежные расчеты с покупателями.

В первый день работы образовался излишек денежных средств на сумму 80 тыс. р., а во второй день работы была выявлена недостача на сумму 150 тыс. р.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерны ли действия нанимателя?
2. В каком объеме и в каком порядке будут нести материальную ответственность Данильченко, Грищенко, Ванин?

Задание 14.3. Исходя из нижеследующих условий определите, какие ошибки допущены при увольнении работников моложе 18 лет:

- На предприятии проходило сокращение штата. Одного из подростков администрация с согласия профсоюза уволила по этому основанию. На просьбу подростка перевести на имеющуюся вакантную должность по его специальности администрация ответила отказом, сославшись, что на эту должность претендует другой, более квалифицированный работник, проработавший на предприятии свыше 10 лет.

- В августе подросток совершил двухдневный прогул без уважительных причин, в связи с чем администрация уволила его. С заявлением для согласования увольнения администрация обратилась в профком в октябре, а трудовой договор расторгла в декабре того же года.

Задание 14.4. Гражданин Кротов заключил письменный трудовой договор о выполнении работы домашней работницы Смирновой. При обращении в местный исполнительно-распорядительный орган для регистрации данного договора было установлено, что Смирнова является родной сестрой жены Кротова. По этой причине в регистрации договора было отказано.

Правомерны ли действия регистрирующего органа? Охарактеризуйте особенности труда домашних работников.

Задание 14.5. Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица, моложе 16 лет, могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерен ли отказ директора?
2. Куда он может быть обжалован?
3. В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

Задание 14.6. Прораб Иванова обратилась с заявлением о переводе ее до ухода в отпуск по беременности и родам на должность инженера с неполным 6-ти часовым рабочим днем. Должностной оклад прораба меньше.

Какие условия требуется соблюдать при переводе беременных женщин на другую более легкую работу? Каковы особенности труда женщин?

Задание 14.7. Директор оптовой базы издал приказ о направлении в командировку Бирюковой, которая отказалась ехать в командировку на том основании, что у нее трехлетний ребенок. Директор объявил Бирюковой выговор за неисполнение приказа, поскольку по характеру работы она обязана выезжать в командировки.

Ответьте на вопросы:

1. Права ли Бирюкова?
2. Как разрешить данный конфликт?

Задание 14.8. Соколов учредил частное унитарное предприятие «Сокол» и выполнял на предприятии обязанности директора. При проверке соблюдения на предприятии норм трудового законодательства сотрудники государственной инспекции труда указали, что Соколов должен заключить с предприятием «Сокол» письменный трудовой договор согласно правилам глав 2 и 18 ТК РФ.

Правомерны ли требования сотрудников государственной инспекции труда?

Задание 14.9. Каравай был принят на работу электриком на ОАО «Гомсельмаш» на вакантную должность временным работником на срок 3 месяца. При приеме на работу ему было установлено предварительное испытание сроком 1 месяц. Проработав 3 недели после

начала работы, Каравай был приглашен в отдел кадров, где ему объявили, что все работники его цеха отправляются в отпуск без сохранения заработной платы на одну неделю, так как на завод не поступили комплектующие. Поскольку Каравай отказался подписывать заявление о предоставлении ему отпуска за свой счет, он был уволен за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Получив копию приказа об увольнении, работник обратился к юристу, чтобы уточнить, не нарушены ли его права.

Дайте подробное разъяснение Караваю.

Ответьте на вопросы:

1. В чем отличие трудовых договоров с временными работниками от срочных трудовых договоров?

2. Какие особенности расторжения трудовых договоров с временными работниками?

Задание 14.10. Никитенко был принят на работу по контракту руководителем государственного унитарного предприятия «Автозапчасти». Заместитель министра предложил заключить контракт на один год, на что Никитенко дал согласие. Через шесть месяцев нанимателю поступило сообщение из милиции, где указывалось, что Никитенко был задержан в нетрезвом состоянии при управлении личным автомобилем в воскресенье 18 ноября. Приказ об увольнении Никитенко был издан 27 декабря с формулировкой «за аморальное поведение согласно п. 1.8 контракта». Через две недели он обратился в суд с иском о восстановлении его на работе.

Как должен быть решен спор?

Темы рефератов

1. Особенности правового регулирования труда работников транспорта.

2. Временные и сезонные трудовые договоры.

3. Труд руководителя организации.

4. Организация работы вахтовым методом.

Тема 15. Охрана труда

План

1. Понятие и организация охраны труда.
2. Службы охраны труда и их функции.
3. Обязанности нанимателя по охране труда.
4. Обязанности работника по охране труда.
5. Расследование несчастных случаев, связанных с производством и профессиональных заболеваний.
6. Оформление и учет несчастных случаев.
7. Разрешение разногласий.

Л.: [58]–[60], [61]–[66].

Методические указания по теме 15

Студентам и слушателям следует начинать изучение темы с понятия охраны труда. В широком смысле под охраной труда понимают систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

В узком смысле понятие охраны труда рассматривается как один из институтов трудового права, совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Общим объектом охраны труда является трудоспособность как специфическое качество трудящегося человека. Трудоспособность в трудовом праве – фактическая основа юридической способности физического лица быть участником трудовых и связанных с ними правоотношений.

Студенты и слушатели должны понимать, что при организации работы по охране труда, улучшении условий труда на предприятиях большую роль играют не только законодательные акты, но и Республиканские целевые программы, коллективные договоры и соглашения, разработанные на основании Генерального соглашения.

В частности, раздел V «Охрана труда, промышленная и экологическая безопасность» Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2011–2013 гг. в рамках реализации Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23 июня 2008 г. № 356-З, мероприятий Республиканской целевой программы по улучшению условий и охраны труда на 2011–2015 годы предполагает:

- продолжить работу по развитию и совершенствованию нормативно-правовой базы в области охраны труда;
- совершенствовать взаимодействие органов государственного управления, объединений нанимателей и профессиональных союзов по осуществлению надзора, ведомственного и общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда на 2011–2015 гг. в Республиканской целевой программе по улучшению условий и охраны труда на 2011–2015 годы сформированы по следующим основным направлениям:

- совершенствование управления охраной труда;
- совершенствование нормативного правового обеспечения охраны труда;
- улучшение условий и охраны труда, профилактика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- научное обеспечение охраны труда;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников по вопросам охраны труда;
- информационное обеспечение деятельности по охране труда.

В соответствии с указанными направлениями государственной политики принимаются нормативные правовые акты в области охраны труда и устанавливаются единые государственные нормативные требования охраны труда.

Студентам и слушателям следует изучить обязанности нанимателя по охране труда и уяснить, что создание нормальных здоровых и безопасных условий труда предусматривает, в частности:

- комплексное использование различных средств защиты (коллективных и индивидуальных), в совокупности позволяющих предотвратить или снизить воздействие вредных производственных факторов на здоровье работников;
- проведение предварительных медицинских осмотров, имеющих целью исключение допуска к выполнению потенциально вредных работ лиц, состояние здоровья которых заведомо может усугубиться под воздействием производственных факторов;
- периодические медицинские осмотры, которые позволяют на ранней стадии выявить изменения в состоянии здоровья работника и своевременно принять меры для предотвращения развития у него заболевания;
- обучение безопасным методам и приемам работы;
- проведение инструктажа работников по вопросам охраны труда;

- надлежащее исполнение субъектами трудового правоотношения своих обязанностей по охране труда;
- надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда и др.

Студентам и слушателям следует внимательно разобраться с процедурой расследования несчастных случаев. Несчастный случай на производстве – это сложный юридический факт. Его основу составляет событие, приведшее к увечью или иному повреждению здоровья работника, вызвавшее утрату им профессиональной трудоспособности либо смерть. Оформляется происшествие актом о несчастном случае на производстве формы Н-1 в четырех экземплярах, если на основании документов правоохранительных органов, организаций здравоохранения, судебно-медицинской экспертизы и других результатов расследования установлено, что:

- несчастный случай произошел вследствие противоправных деяний потерпевшего (хищение, угон транспортных средств и иные противоправные деяния);
- умышленного причинения вреда своему здоровью (самоубийство, попытка самоубийства, членовредительство);
- если несчастный случай обусловлен исключительно состоянием здоровья потерпевшего, то такой несчастный случай является производственным и оформляется актом о производственном несчастном случае формы НП в четырех экземплярах.

Профессиональный характер заболевания устанавливается на основании клинических данных и санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника, составленной территориальным центром гигиены и эпидемиологии.

Специальному расследованию подлежат следующие происшествия:

- групповые несчастные случаи, происшедшие одновременно с двумя и более лицами независимо от тяжести полученных травм;
- несчастные случаи со смертельным исходом;
- несчастные случаи с тяжелым исходом.

Тяжесть производственных травм определяется организациями здравоохранения по схеме определения тяжести производственных травм, утверждаемой Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

Несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание являются страховыми случаями, если потерпевший подлежит обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – особый вид государственной социальной защиты, который гарантирует имущественные интересы работника и нанимателя в случаях, когда, несмотря на профилактические меры охраны труда, трудоспособность работника пострадала от особой группы причин.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое охрана труда?
2. Каковы нормы и требования по охране труда?
3. Каковы обязанности нанимателя по охране труда?
4. Каковы обязанности работника по охране труда?
5. Каково обеспечение прав работников на охрану труда?
6. Каковы специальные правила по охране лиц, нуждающихся в особой правовой защите?
7. Каковы гарантии прав работников по охране труда?
8. Каковы условия выдачи работникам молока в целях охраны труда?

Тест

Закончите фразу, выбрав один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. Служба охраны труда создается в организации с численностью более:

- а) 50 человек;
- б) 100 человек;
- в) 1 000 человек;
- г) 10 человек.

2. Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены:

- а) для лиц, имеющих длительный стаж работы в организации;
- б) для беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- в) для государственных служащих;
- г) для инвалидов;

- д) для военнослужащих;
- е) для несовершеннолетних.

3. Инструктажи по охране труда бывают:

- а) вводными;
- б) межотраслевыми;
- в) первичными;
- г) повторными;
- д) комплексными;
- е) внеплановыми.

4. На работах с вредными условиями труда работникам предоставляются:

- а) спецодежда;
- б) неполное рабочее время;
- в) средства индивидуальной защиты;
- г) дополнительный отпуск без сохранения заработной платы;
- д) профилактическое питание;
- е) бесплатный медицинский осмотр.

5. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда осуществляется:

- а) прокурором;
- б) техническим инспектором труда профсоюза;
- в) государственным инспектором труда;
- г) общественным инспектором по охране труда организации;
- д) местными исполнительными и распорядительными органами.

6. Периодические медицинские осмотры проходят работающие:

- а) с вредными и опасными условиями труда;
- б) по гражданско-правовым договорам;
- в) при приеме на работу;
- г) на транспортных средствах.

Задания

Задание 15.1. При проверке соблюдения законодательства об охране труда молодежи в организации, общественный инспектор по охране труда установил следующее:

- 15-летняя Миронова работает курьером по 5 часов в день, нигде не учится.

- 17-летний Николаев принят в кузнечный цех на подноску деталей весом от 5 до 10 кг.

- Рабочему Иванову графиком отпусков предусмотрено предоставление трудового отпуска в ноябре вопреки его желанию.

Какие нарушения трудового законодательства допущены нанимателем?

Задание 15.2. Монтажник Санаев систематически нарушал требования инструкции по охране труда. Начальник строительного управления 17 сентября, обнаружив, что Санаев при разборке строительных лесов на 4-м этаже строящегося дома не пользовался монтажным поясом, объявил ему выговор. Тем же приказом был на 2 месяца переведен в прорабы начальник участка, где работал Санаев, как не обеспечивший выполнение правил по охране труда.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерен ли приказ начальника строительного управления?

2. Какие меры ответственности могут нести работники за нарушение правил охраны труда?

Задание 15.3. Рабочие химического завода, занятые на работах по производству мышьака и его соединений, имеют право на 0,5 л молока за смену для нейтрализации попадающих в организм вредных веществ. Группа рабочих этого завода потребовала:

- выдавать им молоко непосредственно на рабочем месте;

- одновременно с молоком выдавать лечебно-профилактическое питание не только в дни фактической занятости на этих работах, но и за время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в случае временного перевода на другую работу, простоя по вине нанимателя, а также лицам, работающим на этих работах неполный рабочий день;

- накануне праздничных дней молоко заменить сметаной либо мясом;

- временно нетрудоспособным инвалидам, имеющим право на лечебно-профилактическое питание, доставлять его на дом.

Подлежат ли удовлетворению требования рабочих?

Задание 15.4. Стецова (лаборант кабинета химии колледжа) дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы со вновь поступившими в кабинет реактивами. Она без уважительных причин

на инструктаж не явилась, за что ей был объявлен выговор. На следующий день при работе с новыми реактивами она получила ожоги лица и рук.

Несет ли наниматель ответственность за этот несчастный случай? Разрешите ситуацию.

Задание 15.5. Уткина работает в прачечной завода. В ее должностные обязанности входят стирка, ремонт халатов и другой спецодежды. При этом она пользуется порошком, содой и хлоркой. Уткина обратилась к директору с требованием производить ей доплаты за работу с вредными условиями труда.

Ответьте на вопросы:

1. Как должен поступить наниматель?
2. Какие обязанности нанимателя по охране труда предусмотрены законодательством в данном случае?

Задание 15.6. Врач Комарова, воспитывающая 6-летнюю дочь, приказом главврача больницы г. Гомеля была командирована в г. Минск с 15 по 17 мая для участия в работе конференции. На конференцию она не явилась и не вышла на работу в больницу. Комарова 25 мая была уволена с работы по п. 5 ст. 42 ТК РБ. При рассмотрении дела в суде ответчик пояснил, что требования ст. 263 ТК РБ нарушены не были, ибо своего несогласия о направлении в другой город Комарова не высказывала. Истица пояснила, что на работу не вышла в связи с болезнью дочери.

Ответьте на вопросы:

1. Были ли допущены нарушения законодательства об охране труда женщин?
2. Как решить спор по существу?

Задание 15.7. На деревообрабатывающем комбинате произошел несчастный случай: осколок бревна поранил глаз молодому рабочему Ключеву. Расследованием обстоятельств несчастного случая установлено, что в нарушение правил работник работал без защитных очков, инструктаж по технике безопасности с ним проведен не был. В акте формы Н-1 указано, что виновным в несчастном случае признается Ключев, нарушивший правила техники безопасности, и профком, обязанный проводить инструктаж по безопасным методам ведения работ.

Правомерно ли это? Назовите виды инструктажа по технике безопасности.

Задание 15.8. Штамповщик Лукьянов из-за неисправности станка получил травму руки. На второй день после несчастного случая, когда стало известно, что Лукьянову выдан больничный лист, начальник цеха со слов мастера составил акт о несчастном случае в 2-х экземплярах и направил их на утверждение главному инженеру завода.

Лукьянов был нетрудоспособен 3 дня и после выхода на работу потребовал от начальника цеха копию акта о несчастном случае, но получил отказ ввиду незначительности травмы.

Ответьте на вопросы:

1. Допущены ли нарушения законодательства начальником цеха?
2. Можно ли обжаловать его действия? Если да, то куда следует направить жалобу?

Задание 15.9. Слесарь Семенов, находясь по окончании рабочей смены в душевой, поскользнулся и упал, вследствие чего получил травму головы и легкое сотрясение мозга. По излечении он обратился к начальнику цеха с просьбой составить акт о несчастном случае на производстве и получил отказ. Начальник цеха объяснил Семенову, что акты о несчастных случаях, происшедших в бытовых помещениях предприятия, должен составлять профком.

Ответьте на вопросы:

1. Как расследуются подобные случаи?
2. Требуется ли составление акта?

Задание 15.10. Студент Петров проходил производственную практику на заводе сельскохозяйственного машиностроения под руководством инженерно-технического персонала этого завода. Во время выполнения работы получил производственную травму, в результате которой был признан инвалидом 3-й группы.

Студент Иванов, работавший в составе строительного отряда в сельскохозяйственной организации, получил производственную травму и был нетрудоспособен в течение 2-х месяцев.

Водитель Селезнев, работавший на автомобильном комбинате, осуществлял перевозку грузов на завод железобетонных конструкций из различных предприятий города. Эти перевозки осуществлялись на основе договора перевозки, заключенного между автомобильным комбинатом и заводом. В одном из рейсов при разгрузке груза на территории завода водитель получил травму, в результате которой был временно нетрудоспособен в течение 3-х месяцев.

Определите, кто и в каком порядке должен расследовать указанные несчастные случаи.

Задание 15.11. При проведении комплексной проверки соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда в управлении механизации, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Выяснилось, что основными причинами сложившейся ситуации явились:

- отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий работников;
- отсутствие на некоторых станках специальных ограждений режущих инструментов;
- отсутствие инструктажа при приеме на работу и в процессе трудовой деятельности. Названные недостатки объяснялись тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим трудовым стажем и опытом работы по специальности, в связи с чем не было необходимости в обучении работников безопасным приемам работы и в проведении различных видов инструктажей.

Ответьте на вопросы:

1. Каковы обязанности нанимателя по охране труда?
2. Какие меры могут принять работники прокуратуры и государственной инспекции труда по выявленным фактам?

Задание 15.12. На автомобильном заводе произошел несчастный случай, в результате которого погибло два работника и три были тяжело травмированы. Директор завода поручил специалисту по охране труда организовать расследование этого несчастного случая. Была создана комиссия в составе начальника цеха, где произошел несчастный случай, председателя профкома завода и специалиста по охране труда. Просьба брата одного из погибших о включении его в состав комиссии была отклонена.

По результатам расследования комиссией в течение 17-ти дней с момента несчастного случая был составлен акт, в котором отмечалось, что грубая неосторожность погибших и травмированных содействовала данному несчастному случаю. Родственники пострадавших не согласились с таким выводом комиссии и требовали создания новой комиссии по расследованию.

Ответьте на вопросы:

1. В какие сроки и кем должно проводиться расследование несчастных случаев?

2. Как оформляются материалы расследования несчастных случаев? В каком порядке разрешаются споры по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев?
3. Правомерны ли требования родственников пострадавших?

Темы рефератов

1. Государственное управление охраной труда.
2. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.
3. Обучение и инструктирование работников по вопросам охраны труда.
4. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Тема 16. Ответственность работников и нанимателей

План

1. Понятие и виды материальной ответственности работника.
2. Условия наступления материальной ответственности работника.
3. Определение размера материального ущерба.
4. Порядок взыскания материального ущерба.
5. Уменьшение размера материального ущерба.
6. Понятие и виды материальной ответственности нанимателя.

Л.: [54], [67]–[70].

Методические указания по теме 16

Изучение данной темы следует начать с изучения понятия и условий наступления материальной ответственности. Следует четко уяснить виды материальной ответственности, а также порядок привлечения к ней.

Материальная ответственность сторон трудового договора – это обязанность каждой стороны (работника и нанимателя) возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновно-

го, противоправного неисполнения или ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу нанимателя при исполнении им трудовых обязанностей является одним из средств защиты права собственности нанимателя. Студенты и слушатели должны понимать, что привлечение к материальной ответственности стороны трудового договора возможно только при наличии одновременно четырех условий:

- наличие имущественного ущерба;
- наличие вины;
- противоправное поведение (действие или бездействие);
- причинно-следственная связь между противоправным поведением и причиненным ущербом.

Реальный ущерб – это утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты.

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него законодательством, коллективным, трудовым договорами.

Несмотря на общие условия, трудовое законодательство предусматривает для каждой из сторон трудового договора конкретные случаи (основания) привлечения к материальной ответственности.

Студенты и слушатели должны понимать, что общим правилом является привлечение работника к полной материальной ответственности. Однако ТК РФ предусматривает случаи ограниченной материальной ответственности, которые могут также фиксироваться в коллективном договоре с учетом специфики деятельности организации.

Далее необходимо изучить случаи полной и ограниченной материальной ответственности, определение размера материального ущерба, порядок его взыскания, уменьшение размера ущерба.

Студентам и слушателям следует изучить материальную ответственность нанимателя перед работником и учесть то обстоятельство, что ТК не содержит специальной главы о такой ответственности. Однако законодатель предусматривает ответственность нанимателя перед работником за причинение ему материального ущерба за нижеперечисленные виновные нарушения:

- необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 16 ТК РФ);
- задержку расчета (или его части) при увольнении (ст. 78 ТК РФ);

- задержку выдачи трудовой книжки (ст. 79 ТК РФ);
- незаконное увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда, отстранение от работы (ст. 243–245 ТК РФ);
- причинение морального вреда (ст. 246 ТК РФ);
- задержку немедленного исполнения решения суда о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда (ст. 247 ТК РФ).

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что такое материальная ответственность работника?
2. В чем отличие материальной ответственности работника от гражданско-правовой имущественной ответственности?
3. Каковы условия наступления материальной ответственности?
4. Какие обстоятельства исключают материальную ответственность?
5. Назовите виды материальной ответственности.
6. Как происходит определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания?
7. Каков порядок взыскания материального ущерба?

Тест

Закончите фразу, выбрав один или несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

1. Взыскание с работника причиненного им ущерба по приказу нанимателя производится, если ущерб не превышает:
 - а) должностного оклада, тарифной ставки;
 - б) половины среднего заработка;
 - в) одной трети среднего заработка;
 - г) среднего заработка.
2. Взыскание с работника причиненного ущерба производится на основании решения:
 - а) КТС;
 - б) примирительной комиссии;
 - в) районного суда.
3. Наниматель заключает договор о полной материальной ответственности со следующими работниками:
 - а) уборщицей;
 - б) продавцом;

- в) кассиром;
- г) бухгалтером;
- д) заместителем директора организации;
- е) охранником;
- ж) консультантом, работающим в торговом зале.

4. Если должность или выполняемая работа работника включена в Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то наниматель:

- а) обязан заключить договор о полной материальной ответственности;
- б) вправе заключить договор о полной материальной ответственности.

5. Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается:

- а) между нанимателем и коллективом бригады;
- б) между нанимателем и каждым членом бригады.

6. Размер ущерба, причиненного магазину «Продукты» порчей мясных полуфабрикатов, определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день:

- а) причинения ущерба;
- б) обнаружения ущерба работодателем;
- в) взыскания ущерба.

7. Ущерб, причиненный работником нанимателю, может быть возмещен:

- а) путем взыскания через суд;
- б) путем взыскания через КТС;
- в) путем добровольного погашения (возмещения) ущерба;
- г) путем удержания из заработной платы;
- д) путем взыскания через профсоюз.

8. Наниматель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации:

- а) в течение 1-го месяца со дня обнаружения причиненного вреда;
- б) в течение 6-го месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
- в) в течение 1-го года со дня обнаружения причиненного вреда.

9. При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность:

- а) при наличии упущенной выгоды;
- б) при совершении противоправного действия (бездействия);
- в) при наличии нормального производственно-хозяйственного риска;
- г) при наличии вины;
- д) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и ущербом;
- е) при причинении ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;
- ж) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и виной.

10. С согласия нанимателя работник:

- а) может передать ему для возмещения причиненного ущерба только деньги;
- б) может передать ему для возмещения причиненного ущерба как деньги, так и равноценное имущество;
- в) может исправить поврежденное имущество.

Задания

Задание 16.1. Используя информацию таблицы 3, определите какой вид материальной ответственности должен быть применен к работникам за причиненный ущерб.

Таблица 3 – **Определение вида материальной ответственности**

Занимаемая должность	Нанесенный ущерб
Токарь	Расходы по ремонту станка после поломки, связанной с нарушением технологии обработки металла
Заведующий складом	Недостача материальных ценностей
Сварщик	Утрата спецодежды
Прораб	Расходы на возмещение пособия по временной нетрудоспособности, наступившей у подчиненного работника в результате нарушения правил охраны труда со стороны прораба
Водитель	Расходы по ремонту автомашины, поврежденной в аварии по вине шофера во время самовольного использования автомашины в личных целях
Ученик слесаря	Расходы по ремонту телевизора, поврежденного во время трудового отпуска на базе отдыха

Задание 16.2. Слесарь при получении наряда на обработку деталей доложил мастеру о неисправности инструмента, при помощи которого он должен выполнять задание. Несмотря на это мастер дал указание приступить к работе, хотя имелась возможность затребовать со склада исправный инструмент. В процессе обработки деталей неисправным инструментом он сломался и пришел в полную негодность. Инструментальный склад не принял от слесаря сломанный инструмент и предложил возместить его стоимость. Балансовая стоимость инструмента составляет 100 400 р. Срок использования – 6 месяцев. Ко времени поломки инструмент находился в эксплуатации 3 месяца.

Ответьте на вопросы:

1. При каких условиях наступает материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю?
2. Как определить размер ущерба, подлежащего возмещению работниками?
3. Какую ответственность должен нести слесарь?

Задание 16.3. Петухов был принят на работу в качестве бригадира строительной бригады. Перед началом работы администрация оформила с ним договор о полной материальной ответственности за материалы и инструменты, переданные бригаде. Через год в бригаде была выявлена недостача материалов и инструментов (с учетом амортизации), образовавшаяся в результате неправильного учета и хранения ценностей.

В утере инструмента Петухов свою вину признал, а недостачу материалов объяснил тем, что они были похищены неизвестными, так как из-за отсутствия склада и охраны материалы хранились на улице, и к ним имели доступ посторонние лица. Администрация потребовала от Петухова возместить материальный ущерб в полном объеме.

Ответьте на вопросы:

1. Правомерно ли заключен договор о полной материальной ответственности?
2. Должен ли возместить Петухов материальный ущерб?

Задание 16.4. По недосмотру начальника цеха Иванова произошел выпуск некачественной продукции с общей суммой ущерба в 710 тыс. р. Директор завода через 16 дней после обнаружения ущерба издал приказ об удержании этой суммы из заработной платы Иванова, среднемесячный заработок которого составил 380 тыс. р. Через 5 дней после издания приказа бухгалтерия начала удержание из заработной платы работника.

Ответьте на вопросы:

1. Прав ли директор?
2. Каков порядок возмещения ущерба?

Задание 16.5. Смирнов работал сторожем в строительной организации. В ночь с 20 на 21 сентября неустановленное лицо проникло на территорию организации и совершило кражу строительных материалов, чем был причинен ущерб на сумму 1 500 тыс. р. В результате расследования было установлено, что в момент совершения кражи сторож спал в подсобном помещении. Лица, виновные в совершении кражи, не установлены.

Решением суда постановлено взыскать по п. 2 ст. 404 ТК РФ со сторожа Смирнова ущерб за пропажу материалов. В суде Смирнов указал, что договор о полной материальной ответственности с ним заключен не был.

Соответствует ли решение суда закону?

Задание 16.6. В результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей рабочей складом Лопуховой произошла порча овощей на сумму 231 тыс. р. Заведующий складом Зуев, не осуществляя необходимый контроль за работой Лопуховой, также был признан виновным в причинении этого ущерба. В возмещение ущерба директор базы своим приказом, изданным через три недели после обнаружения ущерба, взыскал с Лопуховой 180 тыс. р. (месячный оклад). Возмещение должно было осуществляться путем ежемесячных удержаний по 15%, причитающихся к выплате зарплаты.

Какие нарушения действующего законодательства допущены директором базы?

Задание 16.7. Газосварщику Петрову 5 февраля была выдана спецодежда для осуществления трудового процесса: спецобувь стоимостью 150 тыс. р. со сроком носки 2 года и комбинезон стоимостью 200 тыс. р. со сроком носки 1 год. Работник утерял выданную ему спецодежду. При увольнении 1 ноября наниматель потребовал вернуть спецодежду. Наниматель удержал полную стоимость спецодежды при производстве расчета при увольнении.

Правомерны ли действия нанимателя?

Задание 16.8. В связи с предстоящим ремонтом дома культуры сельскохозяйственного унитарного предприятия столяру Филиппову было дано задание снять зеркала в вестибюле и перенести их на

склад. Вопреки указанию Филиппов не стал отвинчивать рамы с зеркалами, а отрывал их при помощи топора. При этом одно зеркало разбилось. Стоимость разбитого зеркала составила 330 тыс. р., а к моменту ремонта амортизация составила 25%. Месячная тарифная ставка столяра – 153 тыс. р., а средний заработок 246 тыс. р. в месяц.

Какой вид материальной ответственности должен быть применен к Филиппову? Вычислите размер ущерба и определите в каком порядке он может быть взыскан.

Задание 16.9. Начальник цеха завода Смирнов не организовал надлежащего учета и контроля за выдачей и использованием спецодежды, недостача которой была выявлена в результате ревизии. Установить, кому она была выделена не представилось возможным. Директор завода 2 июня издал приказ о вычете стоимости недостающей спецодежды на сумму 609 тыс. р. из заработной платы начальника цеха, средний заработок которого составлял 350 тыс. р. Бухгалтерия 10 июня приступила к удержанию суммы ущерба из зарплаты Петрова.

Ответьте на вопросы:

1. Несет ли и в каком размере материальную ответственность начальник цеха?

2. Каков порядок удержаний из заработной платы работника?

Задание 16.10. В контракте с заведующей складом Жуковой предусмотрено возложение на нее полной материальной ответственности. В результате проведенной инвентаризации у Жуковой была выявлена недостача материальных ценностей на сумму 2 млн р. Организация, ссылаясь на п. 1 ст. 404 ТК РФ, обратилась с иском в суд о взыскании с Жуковой указанной суммы. Суд иск удовлетворил.

В кассационной жалобе Жукова просила отменить решение суда поскольку ключи от комнаты, где хранились материальные ценности, имелись и у других работников и она прекратила трудовые отношения с организацией еще до инвентаризации.

Какое определение должен вынести областной суд?

Задание 16.11. Бухгалтер организации Давыдова приказом заместителя директора Сидорова была уволена с работы по п. 3 ст. 42 ТК РФ во время трудового отпуска. Давыдова предъявила иск о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула (700 тыс. р.) и материальном возмещении морального вреда (50 тыс. р.). Суд удовлетворил требования работника в полном объеме.

Подлежит ли Сидоров материальной ответственности?

Задание 16.12. В связи с производимым ремонтом в организации отсутствовало специальное помещение для хранения личных вещей работников организации. У одной из работниц украли зимнее пальто. Поскольку наниматель отказался добровольно возместить его стоимость, работница предъявила иск к нанимателю о возмещении причиненного ей имущественного ущерба. Работница полагает, что наниматель должен нести материальную ответственность в данном случае.

Подлежит ли требование работницы удовлетворению?

Задание 16.13. Водитель строительной организации Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним автомобиль для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены автомобиль и частный жилой дом. Организация как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту дома и автомобиля. Ей были причинены убытки в виде неполученных доходов, поскольку автомобиль не использовался по назначению в течение 10 дней.

Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности?

Темы рефератов

1. Условия привлечения к материальной ответственности.
2. Заключение договоров о полной материальной ответственности.
3. Порядок возмещения ущерба и уменьшение его размера.
4. Виды материальной ответственности.

Тема 17. Трудовые споры

План

1. Трудовые споры: понятие, виды, причины возникновения.
2. Порядок разрешения трудового спора в КТС и в суде.
3. Исполнение решений по трудовым спорам.
4. Коллективные трудовые споры.

Л.: [71]–[73].

Методические указания по теме 17

В сфере регулирования труда могут возникнуть индивидуальные и коллективные трудовые споры. Студентам и слушателям необходимо уяснить их понятие, причины, их вызывающие, уметь разграничивать эти споры.

Индивидуальный трудовой спор возникает только из трудовых правоотношений. Предметом такого спора является требование работника о восстановлении или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать, т. е. споры возникают по поводу применения трудового законодательства, коллективного договора или иных локальных нормативных правовых актов, а также условий трудового договора.

Субъектом индивидуального трудового спора может быть не только работник, но и лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях (ч. 2 ст. 241 ТК РФ), а также лицо, желающее заключить трудовой договор и поступить на работу (ч. 3 ст. 241 ТК РФ).

Студентам и слушателям следует обратить внимание на соотношение понятий «разногласие» и «спор». С момента возникновения разногласия ведутся переговоры между работником и нанимателем и их представителями по его урегулированию. Если в ходе переговоров разногласия не могут быть урегулированы, то создается основа для возникновения индивидуального трудового спора. Моментом его возникновения является обращение гражданина в орган по рассмотрению трудовых споров.

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Коллективные трудовые споры могут возникнуть из связанных с трудовыми или производных от них правоотношений работников с нанимателем. Предметом разногласий, а впоследствии и спора могут быть практически любые аспекты условий труда как на стадии их установления, так и на стадии применения. Следует обратить внимание на момент возникновения коллективного трудового спора.

Далее необходимо изучить подведомственность споров, систему органов по разрешению трудовых споров, порядок и сроки их рассмотрения. Работник может обратиться в КТС для рассмотрения индивидуального трудового спора за исключением тех споров, которые

должны рассматриваться непосредственно в суде. Порядок рассмотрения таких споров в суде регулируется гражданским процессуальным законодательством и лишь частично ТК РФ (ст. 241–247 ТК РФ).

Коллективные трудовые споры могут рассматриваться примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем, включая Республиканский. Посредник не является обязательной процедурой рассмотрения спора.

Трудовыми арбитрами могут быть научные работники, общественные деятели, работники органов государственного управления, других нанимателей, иные определенные сторонами лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет.

Законодатель предусматривает возможность такой стадии коллективных споров как забастовка, если все меры по реализации примирительных процедур использованы, а спор остался неразрешенным. Забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Однако в процессе проведения забастовки работники и их представители должны продолжать примирительные процедуры.

Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев после отклонения предложений примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж – после отклонения предложений посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением случая, если оно имеет для сторон обязательную силу.

Студентам и слушателям следует уяснить механизм реализации примирительных процедур и правовое регулирование забастовки.

Задания

Задание 17.1. Определите каким органам подведомственны и в каком порядке рассматриваются следующие трудовые споры:

- о снятии дисциплинарных взысканий, наложенных руководителем;
- о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением по собственному желанию;
- о взыскании заработной платы за время простоя;
- о необходимости увеличения штата и окладов работников финансового отдела в связи с расширением предприятия;

- о неправильной выплате компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- о взыскании ущерба, причиненного работнику увечьем, связанным с работой;
- о непредоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

Задание 17.2. Квалификационная комиссия установила слесарю Чижову 4-й разряд. Считая, что ему должен быть установлен 5-й разряд, Чижов 10 декабря обратился в КТС, заседание которой состоялось 26 декабря в составе 3 человек (2 представителя администрации и 1 от профсоюза). В связи с болезнью Чижов на заседание КТС не явился, поэтому рассмотрение заявления было заочным. Большинство голосов требование работника было отклонено.

Ответьте на вопросы:

1. Какие нарушения трудового законодательства допущены?
2. Куда работник может обжаловать решение КТС?

Задание 17.3. В КТС подали заявление двое рабочих, не согласных с установленным им графиком предоставления трудовых отпусков в зимние месяцы. Печатник Иванов мотивировал свое несогласие тем, что он, как учащийся общеобразовательной вечерней школы, имеет право на отпуск летом. Слесарь Герасимов просил предоставить ему отпуск летом, так как он два года подряд использовал отпуск зимой, а в этом году хочет поехать на юг вместе со школьниками.

Ответьте на вопросы:

1. Вправе ли КТС рассматривать эти заявления?
2. Если вправе, то какое решение она должна вынести?

Задание 17.4. КТС вынесла решение, обязывающее нанимателя оплатить инженеру Катранову сверхурочную работу. Главный бухгалтер предприятия отказался выполнить решение КТС, так как Катранов, являясь работником с ненормированным рабочим днем, права на дополнительную оплату за сверхурочную работу не имеет.

Директор обжаловал в суде решение КТС как не основанное на законе. Одновременно Катранов подал в КТС заявление о выдаче ему удостоверения, имеющего силу исполнительного листа.

Ответьте на вопросы:

1. Имеет ли право наниматель обжаловать решение КТС в суд?
2. Как должен поступить суд в данном случае?

Задание 17.5. Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили выговор. Считая, что к ним применена слишком суровая мера дисциплинарного взыскания, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, данные работники обратились в КТС с просьбой изменить меру взыскания.

Комиссия по трудовым спорам, установив факт нарушения правил техники безопасности, следствием которого явился несчастный случай, признала наложение данного взыскания правомерным. После этого Строганов подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Ответьте на вопросы:

1. Правомочна ли была КТС рассматривать дело?
2. Кто может отменить или изменить меру дисциплинарного взыскания?

Задание 17.6. Лаборант физического института Демиденко был уволен по п. 3 ст. 42 ТК РФ по недостаточной квалификации в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом наниматель дополнительно ссылаясь и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности «Физика». Возражая против своего увольнения, работник подал заявление о восстановлении на работе в суд и в государственную инспекцию труда. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей нанимателем. Что касается наличия у него высшего образования, то он в этом году заканчивает 5-й курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом.

Ответьте на вопросы:

1. В каком из указанных органов должен быть решен данный спор?
2. Какое решение вы бы вынесли по данному делу?

Задание 17.7. Старший бухгалтер лесоторговой базы Германова была переведена на основании п. 4 ст. 35 ТК РФ в объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком.

Через три недели наниматель предложил Германовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу в связи с недостаточным опытом работы. От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ об увольнении Германовой по п. 7 ст. 35 ТК РФ как не выдержавшей испытание. Работница с таким приказом не согласилась и обратилась в КТС.

При рассмотрении трудового спора в КТС к единому мнению не пришли и предложили Германовой обратиться в суд.

Предложите свой вариант решения ситуации.

Задание 17.8. Рабочий 6-го разряда Гусев обратился 17 июня в КТС с заявлением о доплате ему к заработку межразрядной разницы за январь, февраль, март, апрель, так как он в этот период выполнял работу по 4-му разряду. Комиссия в удовлетворении заявления Гусева отказала, однако работник настаивал на взыскании доплаты, ссылаясь на то, что с 15 мая он в течение месяца находился в больнице.

Разрешите данный спор.

Задание 17.9. В связи с длительной задержкой выплаты зарплаты на предприятии, члены трудового коллектива приняли решение о проведении забастовки. За ее проведение проголосовало 50 человек из 90 присутствующих на общем собрании. Профком предприятия 10 февраля направил директору письмо с уведомлением о том, что 21 февраля начнется недельная забастовка на предприятии в связи с невыплатой заработной платы. Считая, что забастовка является незаконной, директор поручил юрисконсульту подготовить заявление в компетентный орган о запрещении проведения забастовки.

Какой документ должен составить юрисконсульт? Кому данный документ будет адресован? Сформулируйте требования нанимателя.

Задание 17.10. Оформите иски в суд по следующим трудовым спорам:

- о восстановлении на работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула;
- о выплате заработной платы и окончательного расчета при увольнении;
- о выдаче трудовой книжки и выплате окончательного расчета при увольнении.

Тема 18. Коллективные трудовые отношения

План

1. Понятие и принципы социального партнерства, его значение.
2. Коллективные переговоры и порядок их ведения.
3. Коллективный договор (соглашение): понятие, стороны, содержание, порядок заключения, изменения и дополнения.

4. Контроль за исполнением коллективного договора, ответственность сторон.

Л.: [74], [75].

Методические указания по теме 18

Прежде всего, изучая данную тему, студентам и слушателям следует уяснить такие важные правовые категории как социальное партнерство, трудовой договор, их роль в регулировании трудовых и связанных с ними отношений в рамках Республики Беларусь, отдельной отрасли, местности или конкретной организации. Необходимо уяснить порядок ведения коллективных переговоров, а также процедуру заключения коллективного договора и его содержание. Студенты и слушатели должны четко представлять соотношение соглашений, коллективных договоров с законодательством.

Социальное партнерство – способ регулирования социально-трудовых отношений между работниками (их представителями) и нанимателями (их представителями), основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважении этих интересов и отказе от силовых способов воздействия.

Формы социального партнерства – способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия субъектов социального партнерства в целях согласованного регулирования социально-трудовых отношений.

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей принятия обязательств;
- обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций.

Объединение нанимателей – добровольное объединение юридических и физических лиц, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, имеющее целью представительство и защиту своих прав и законных интересов.

Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению и изменению соглашения или коллективного договора.

Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и его работниками.

Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель.

Коллективное соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.

Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

Сторонами соглашения могут быть:

- республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь (на республиканском уровне);
- соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления (на отраслевом уровне);
- соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы (на местном уровне).

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Раскройте понятие социального партнерства.
2. Какие основные принципы социального партнерства вам известны?
3. Раскройте понятие, признаки и социальное назначение профессиональных союзов.
4. Каков порядок ведения коллективных переговоров?
5. Раскройте понятие, стороны и содержание коллективного договора.
6. Раскройте понятие, стороны и виды коллективных соглашений.
7. Каков порядок действия коллективного договора (соглашения)?
8. Определите ответственность за невыполнение коллективного договора.

Задания

Задание 18.1. Коллективный договор коммерческой организации содержит положение о том, что работники, которым установлено неполное рабочее время, имеют право на трудовой отпуск меньшей продолжительности, пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

Задание 18.2. В ходе ведения коллективных переговоров в ОАО «Гомельский аэропорт» представители работников потребовали включения в коллективный договор нормы об обеспечении авиадиспетчерам возможности отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставляется перерыв для отдыха и питания. Однако представители нанимателя отказали в удовлетворении этого требования, ссылаясь на то, что для авиадиспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут принимать пищу.

Соответствуют ли доводы представителей нанимателя закону?

Задание 18.3. При разработке коллективного договора в него были внесены следующие положения:

- установлена продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних работников 30 часов в неделю;
- предусмотрено, что при уходе работника в трудовой отпуск наниматель выплачивает работнику материальную помощь в размере тарифной ставки;

- предусмотрено, что в случае производственной необходимости наниматель имеет право не предоставлять учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением;
- установлена минимальная заработная плата в более высоком размере по сравнению с республиканской.

Правомерно ли были внесены указанные изменения?

Задание 18.4. В коллективном договоре организации по бытовому обслуживанию населения предусмотрены следующие нормы:

- дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания «кадровый работник», «мастер золотые руки»;
- за нарушения трудовой дисциплины предусмотрены дополнительные меры дисциплинарного взыскания в виде штрафа от 1 до 5 базовых величин.

Правомерны ли указанные положения коллективного договора?

Задание 18.5. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел, который возглавляет главный механик, не выполняет обязательства по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился к государственному инспектору труда с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.

Ответьте на вопросы:

1. Кто и в каком порядке осуществляет контроль за исполнением коллективного договора?
2. Вправе ли профсоюзный комитет решать вопросы об ответственности за нарушение условий коллективного договора?

Задание 18.6. В коллективный договор объединения в целях недопущения необоснованного сокращения работников и рабочих мест включены пункты, где предусмотрено недопущение увольнения по сокращению штатов сотрудников, которым остался один год и менее до ухода на пенсию по возрасту, добросовестно отработавшим в объединении не менее 10 лет, а также предоставление преимущественного права уволенного возвратиться на предприятие при появлении вакансии.

Ответьте на вопросы:

1. Как обеспечиваются гарантии занятости?
2. Правомерен ли данный пункт коллективного договора?

Задание 18.7. Определите, правомерно ли в коллективном договоре организации закреплены следующие положения:

- Для работников моложе 18 лет ночным является время с 20 часов до 8 часов.
- Для пенсионеров по возрасту ночным является время с 22 часов до 8 часов.

Задание 18.8. Профсоюзный комитет и представители нанимателя в ходе ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора не пришли к соглашению:

- по вопросу количества сверхурочных работ за год;
- по вопросу о предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный стаж работы;
- по вопросу о строительстве жилого дома для работников.

Ответьте на вопросы:

1. Каковы дальнейшие действия представителей сторон?
2. Каков порядок разрешения данного спора, если стороны не придут к соглашению?

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Трудовое** право : учеб. / В. И. Семенков [и др.]. – Минск : Амалфея, 2011. – 456 с.

2. **Канстытуцыя** Рэспублікі Беларусь 1994 года (са змян. і дап.) : прынята на рэсп. рэф. 24 лістап. 1996 г. : афіц. тэкст. – Мінск : Польша, 2002. – 93 с.

3. **Комментарий** к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках / В. И. Кривой, Л. Я. Островский, А. А. Войтик, А. А. Греченков, Е. А. Ковалева ; под ред. В. И. Кривоного. – Могилев – Гомель, 2008. – 1500 с.

4. **Комментарий** к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной [и др.]. – М. : Городец, 2007. – 736 с.

5. **О некоторых** вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 (с изм. и доп. от 28 июня 2012 г. № 5) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

6. **Постатейный** комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г. А. Василевича ; В. Г. Голованов [и др.]. – Минск : Регистр, 2008. – 1024 с.

7. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. ; одобрен Советом Респ. Нац. собр. Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. (ред. от 24 апр. 2014 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

8. **Курс** трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курьелевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.

9. **Томашевский, К. Л.** Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский ; науч. ред. О. С. Курьева. – Минск : Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.

10. **Важенкова, Т. В.** Трудовое право : учеб. пособие / Т. В. Важенкова. – Минск : Амалфея, 2008. – 432 с.

11. **Бартош, Ч. К.** Трудовая дисциплина и текучесть кадров / Ч. К. Бартош. – Минск : Беларусь, 1982.

12. **Скобелкин, В. Н.** Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М. : Вердикт-М, 1999. – 372 с.

13. **О некоторых** мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам : Указ Прези-

дента Респ. Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 (в ред. от 14 апр. 2014 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

14. **О профессиональных** союзах : Закон Респ. Беларусь от 22 апр. 1992 г. № 1605-ХП (в ред. Закона от 13 дек. 2011 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

15. **Греченков, А. А.** Трудовой договор / А. А. Греченков. – Минск : Веды, 1997.

16. **Томашевский, К. Л.** Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. – Минск : Дикта, 2003. – 341 с.

17. **О дополнительных** мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

18. **О порядке** применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 : Указ Президента Респ. Беларусь от 12 апр. 2000 г. № 180 (в ред. от 31 марта 2010 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

19. **О практике** рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 (в ред. от 25 марта 2009 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

20. **О трудовых** книжках : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

21. **Перечень** видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками : утв. постановлением М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 30 авг. 2006 г. № 99 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

22. **Перечень** легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет : утв. постановлением М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 15 окт. 2010 г. № 144 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

23. **Перечень** сезонных работ : утв. постановлением М-ва труда Респ. Беларусь от 14 апр. 2000 г. № 56 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

24. **Примерная** форма контракта нанимателя с работником : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 2 авг. 1999 г. № 1180 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

25. **Примерная** форма трудового договора : утв. постановлением М-ва труда Респ. Беларусь от 27 дек. 1999 г. № 155 / КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

26. **Кривой, В. И.** Изменение трудового договора : практ. пособие / В. И. Кривой. – Минск : Белбизнеспрес, 1998. – 64 с.

27. **Греченков, А. А.** Рабочее время и время отдыха / А. А. Греченков. – Минск : Регистр, 2008.

27. **Курылева, О. С.** Судебная практика по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора / О. С. Курылева. – Минск : Наука и техника, 1991. – 87 с.

28. **Кривой, В. И.** Рабочее время / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2008.

29. **О дежурствах** на предприятиях и в учреждениях : постановление Секретариата ВЦСПС СССР от 2 апр. 1954 г. // Бюллетень ВЦСПС. – 1954. – № 8.

30. **О категориях** работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день : постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 дек. 2007 г. № 1695 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

31. **О продолжительности** смены свыше 12-ти часов для отдельных категорий работников : постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 янв. 2008 г. № 104 (в ред. от 25 нояб. 2013 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

32. **О сокращенной** продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда : постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 10 дек. 2007 г. № 170 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

33. **Кривой, В. И.** Отпуска: касается всех: полный комментарий новейшего законодательства / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2008. – 416 с.

34. **О государственных** праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь от 26 марта 1998 г. № 157 (в ред. от 30 авг. 2012 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

35. **О дополнительных** отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 19 янв. 2008 г. № 73 (в ред. от 15 июля 2014 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

36. **О предоставлении** дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 (в ред. от 30 июня 2014 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

37. **О предоставлении** основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 24 янв. 2008 г. № 100 (в ред. от 17 февр. 2014 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

38. **Скрипченко, Д. Г.** Заработная плата и ее включение в себестоимость / Д. Г. Скрипченко. – Минск : Амалфея, 2000.

39. **Единая** тарифная сетка работников Республики Беларусь : утв. постановлением М-ва труда Респ. Беларусь от 23 марта 2001 г. № 21 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

40. **Инструкция** о порядке организации нормирования труда : утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 21 марта 2008 г. № 53 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

41. **О государственных** минимальных социальных стандартах : Закон Респ. Беларусь от 11 нояб. 1999 г. в ред. Закона от 4 янв. 2003 г. // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

42. **Об установлении** и порядке повышения размера минимальной заработной платы : Закон Респ. Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-3 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

43. **Об утверждении** перечня товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 28 апр. 2000 г. № 603 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

44. **Об утверждении** структуры и Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 30 марта 2004 г. № 32 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

45. **Инструкция** о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь : утв. постановлением М-ва финансов Респ. Беларусь от 12 апр. 2000 г. № 35 (в ред. от 1 июля 2014 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

46. **Инструкция** о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством : утв. постановлением М-ва труда Респ. Беларусь от 10 апр. 2000 г. № 47 в ред. от 27 марта 2006 г. // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

47. **Положение** о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 24 янв. 2008 г. № 101 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

48. **Положение** об условиях, порядке и размерах выплаты надбавок за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие) : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 26 мая 2000 г. № 763 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

49. **Шишко, Г. Б.** Трудовая дисциплина : моногр. / Г. Б. Шишко. – Минск : Молодежное научное общество, 2000.

50. **О дополнительных** мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 (в ред. от 13 февр. 2012 г.) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

51. **О мерах** по укреплению общественной безопасности и дисциплины : Директива Президента Респ. Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

52. **Типовые** правила внутреннего трудового распорядка : постановление М-ва труда Респ. Беларусь от 5 апр. 2000 г. № 46 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

53. **Ковалева, Е. А.** Единство и дифференциация правового регулирования дисциплинарной ответственности работников (на основе законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации о транспорте) / Е. А. Ковалева. – Минск : Дикта, 2006. – 152 с.

54. **Кривой, В. И.** Ответственность за несоблюдение законодательства о труде / В. И. Кривой, А. А. Греченков, Е. А. Ковалева. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2009. – 228 с.

55. **Чичина, Е. В.** Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект / Е. В. Чичина. – Минск : Право и экономика, 2004.

56. **Перечень** сезонных работ : утв. постановлением М-ва труда Респ. Беларусь от 4 апр. 2000 г. № 56 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 49. – 8/3443.

57. **Положение** об условиях труда работников-надомников : утв. постановлением М-ва труда Респ. Беларусь от 11 апр. 2000 г. № 48 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 43. – 8/3368.

58. **Кривой, В. И.** Охрана труда / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2009. – 416 с.

59. **Юридический** справочник работника по кадрам / Б. А. Волков [и др.] ; под общ. ред. Г. Б. Шишко. – Минск : Амалфея, 2002.

60. **Инструкция** о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты : утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 30 дек. 2008 г. № 209 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

61. **Инструкция** о порядке подготовки (обучения), переподготовки, стажировки, инструктажа, повышения квалификации и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда : утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 28 нояб. 2008 г. № 175 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

62. **Инструкция** о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих : утв. постановлением М-ва здравоохранения Респ. Беларусь от 28 апр. 2010 г. № 47 // КонсультантПлюс : Бела-

реть. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

63. **Нормы** и порядок обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами : утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 30 дек. 2008 г. № 208 // Консультант-Плюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

64. **Об охране** труда : Закон Респ. Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

65. **Правила** расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 15 янв. 2004 г. № 30 // Консультант-Плюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

66. **Типовые** нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей отраслей экономики : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 22 сент. 2006 г. № 110 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

67. **Инструкция** о порядке определения размера причиненного государственному имуществу вреда в связи с утратой, повреждением (порчей), недостачей при проведении проверок (ревизий) финансово-хозяйственной деятельности государственных юридических лиц : утв. постановлением М-ва финансов Респ. Беларусь, М-ва экономики Респ. Беларусь от 24 марта 2003 г. № 39/69 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

68. **О применении** судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 // Консультант-Плюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

69. **Об утверждении** Положения о коллективной (бригадной) материальной ответственности, примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, примерного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности : утв. постановлением М-ва труда Респ. Беларусь от 14 апр. 2000 г. № 54 // КонсультантПлюс :

Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

70. **Примерный** перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 26 мая 2000 г. № 764 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

71. **Толкунова, В. Н.** Трудовые споры и порядок их разрешения / В. Н. Толкунова. – М. : Юристь, 1996.

72. **Гражданский** процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 янв. 1999 г. № 283-3 : принят Палатой Представителей 10 дек. 1998 г. ; одобр. Советом Респ. Нац. собр. Респ. Беларусь 18 дек. 1998 г. // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

73. **Инструкция** о порядке учета возникших коллективных трудовых споров и созданных трудовых арбитражей : утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 10 окт. 2013 г. № 101 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

74. **Кривой, В. И.** Коллективные переговоры, договоры и споры / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2008. – 416 с.

75. **Липень, Л. И.** Коллективный договор / Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 1994.

76. **Василевич, Г. А.** Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина / Г. А. Василевич. – Минск : Амалфея, 2005. – 136 с.

77. **Островский, Л. Я.** Рабочее время: юрид. комментарий в вопросах и ответах / Л. Я. Островский. – Минск : Белбизнеспресс, 1998.

78. **Инструкция** о порядке и условиях предоставления гарантий и компенсаций при служебных командировках за границу : утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 30 июля 2010 г. № 115 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

79. **Об утверждении** общих положений Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 30 марта 2004 г. № 34 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3
Планы семинарских занятий, методические указания, вопросы и задания для самоконтроля, тесты, задания, темы рефератов	5
Раздел I. Основные понятия и положения	5
Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	5
Тема 2. Принципы и источники трудового права.....	10
Тема 3. Субъекты трудового права	14
Тема 4. Правоотношения в трудовом праве	17
Раздел II. Трудовой договор	22
Тема 5. Заключение трудового договора.....	22
Тема 6. Изменение трудового договора.....	32
Тема 7. Прекращение трудового договора	36
Раздел III. Рабочее время и время отдыха	45
Тема 8. Рабочее время	45
Тема 9. Время отдыха	53
Тема 10. Заработная плата	59
Тема 11. Гарантийные и компенсационные выплаты	68
Раздел IV. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность	72
Тема 12. Трудовая дисциплина.....	72
Тема 13. Дисциплинарная ответственность	75
Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	84
Тема 15. Охрана труда.....	91
Тема 16. Ответственность работников и нанимателей.....	101
Тема 17. Трудовые споры.....	109
Тема 18. Коллективные трудовые отношения	114
Список рекомендуемой литературы	120

Учебное издание

ТРУДОВОЕ ПРАВО

**Практикум
для реализации содержания образовательных
программ высшего образования I степени
и переподготовки руководящих
работников и специалистов**

Авторы-составители:
Ковалева Елена Анатольевна
Парменова Елена Ивановна
Нилов Дмитрий Георгиевич

Редактор Ю. Г. Старовойтова
Компьютерная верстка Л. Ф. Барановская

Подписано в печать 18.08.15. Формат 60 × 84 ¹/₁₆.
Бумага типографская № 1. Гарнитура Таймс. Ризография.
Усл. печ. л. 7,44. Уч.-изд. л. 7,40. Тираж 180 экз.
Заказ №

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования «Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/138 от 08.01.2014.
Просп. Октября, 50, 246029, Гомель.
<http://www.i-bteu.by>

**БЕЛКООПСОЮЗ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ»**

Кафедра права и экономических теорий

ТРУДОВОЕ ПРАВО

**Практикум
для реализации содержания образовательных
программ высшего образования I степени
и переподготовки руководящих
работников и специалистов**

Гомель 2015