



Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого»

Институт повышения квалификации
и переподготовки

Кафедра «Профессиональная переподготовка»

Е. А. Ковалева

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПРАКТИКУМ

для слушателей специальностей переподготовки

1-24 01 71 «Правоведение»

и 1-24 01 72 «Экономическое право»

заочной формы обучения

Гомель 2017

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405.1я73
К56

*Рекомендовано кафедрой «Профессиональная переподготовка»
ИПКиП ГГТУ им. П. О. Сухого
(протокол № 7 от 21.03.2016 г.)*

Рецензент: доц. каф. социально-гуманитарных и правовых дисциплин, канд. экон. наук,
доц. *Н. С. Иценко*

Ковалева, Е. А.
К56 Трудовое право : практикум для слушателей специальностей переподготовки 1-24 01 71 «Правоведение» и 1-24 01 72 «Экономическое право» заоч. формы обучения / Е. А. Ковалева. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2017. – 51 с. – Систем. требования: PC не ниже Intel Celeron 300 МГц ; 32 Mb RAM ; свободное место на HDD 16 Mb ; Windows 98 и выше ; Adobe Acrobat Reader. – Режим доступа: <https://elib.gstu.by>. – Загл. с титул. экрана.

Практикум предназначен для формирования у слушателей основ и практических навыков в области применения трудового законодательства, умения использовать их в различных жизненных ситуациях, способствовать созданию условий для успешной учебной работы, укрепления учебной дисциплины, развития умений и навыков самостоятельной учебной работы, юридического мышления.

**УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405.1я73**

© Учреждение образования «Гомельский
государственный технический университет
имени П. О. Сухого», 2017

ВВЕДЕНИЕ

Практикум по дисциплине «Трудовое право» предназначен для слушателей специальностей переподготовки «Экономическое право» и «Правоведение». Цель практикума - формирование у слушателей теоретических основ и практических навыков в области применения трудового законодательства, умения использовать их в различных жизненных ситуациях, способствовать созданию условий для успешной учебной работы, укрепления учебной дисциплины, развития умений и навыков самостоятельной учебной работы, юридического мышления.

Теоретическая подготовка по темам предполагает внимательное изучение вопросов каждой темы на основе предлагаемых основных нормативных правовых актов, их комментариев, учебников, монографической литературы, лекционного материала. Необходимым условием является изучение специальной научной литературы, классических монографических источников для более глубокого освоения основ трудового права как науки, развития навыков юридического мышления.

При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию. Затем надлежит изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу. Отвечая на поставленные в задаче вопросы, следует дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты, назвав 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.

Практикум составлен в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов подготовки специалистов по специальностям 1 -24 01 71 «Правоведение» и 1-24 01 72 «Экономическое право» на основании учебной программы курса «Трудовое право».

Тема 1 Предмет, метод и система трудового права

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. Понятие системы трудового права, ее общей и особенной частей

Основные понятия

Трудовое право как отрасль права — это система, установленных государством с участием работников и профсоюзов, правовых норм, которые регулируют трудовые отношения наемных работников и другие отношения, непосредственно тесно с ними связанные. Например, нормы трудового права определяют порядок возникновения и прекращения трудовых правоотношений, режим труда работников, закреплённый внутренний трудовой распорядок и другие отношения.

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

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.

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.

Задания

Задание 1. Инженер Петров принят на работу в цех № 1 шинного завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественных отношений возник между Петровым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

Задание 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 месячный срок оформить необходимые стенды по организации охраны труда за вознаграждение.

Задание 3. 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.

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

Задание 4. 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 5. 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.

Какова правовая природа данного соглашения? Как следует поступить Лоевой?

Вопросы для самоконтроля

1 Какие отношения кроме трудовых регулируются нормами трудового права?

2 Какова система и методы трудового права?

Тема 2 Принципы и источники трудового права

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, в пространстве, по кругу лиц.

Основные понятия

Правовые принципы — это руководящие, основополагающие идеи, отражающие единство, содержание и направление развития данной отрасли права, их назначение в обществе.

Источники трудового права — это нормативные акты компетентных органов государства и нанимателей, направленные на установление, изменение и прекращение трудовых правоотношений, закреплённых в письменной форме. Это форма выражения трудового законодательства в определённом 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.

Задания

Задание 1. 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, т. к. это не предусмотрено коллективным договором;
- решением суда изменена дата увольнения т. к. нанимателем не уведомлен профсоюзный комитет.

Задание 2. Директором коммерческой организации Ветровым по

согласованию с профсоюзом утверждено Положение о вознаграждении по результатам годовой работы. Через месяц Ветров установил дополнительные условия, дающие ему как руководителю право снижать размер вознаграждения при определенных условиях. В результате работникам были уменьшены размеры вознаграждения.

Правомерно ли решение директора?

Задание 3. Приведите примеры правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений общими и специальными правовыми нормами. Назовите виды специальных правовых норм.

Задание 4. Назовите статьи Трудового кодекса, в которых регулирование определенного вопроса передано Правительству Республики Беларусь или уполномоченному им органу.

Задание 5. Назовите статьи Трудового кодекса, в которых указано о возможности иного регулирования соответствующего вопроса в коллективном договоре.

Задание 6. Назовите нормативные правовые акты, регулирующие продолжительность трудового отпуска работников.

Вопросы для самоконтроля

- 1 Какие источники трудового права вам известны?
- 2 Назовите правовые принципы отдельных институтов трудового права.

Тема 3 Правоотношения и субъекты трудового права

- 1 Понятие, стороны и содержание трудовых правоотношений
- 2 Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений
- 3 Коллективные трудовые отношения
- 4 Классификация субъектов трудового права и их правовой статус

Основные понятия

Трудовое правоотношение представляет собой юридическое отношение по применению труда граждан в качестве наемных работников в организациях различных субъектов хозяйствования и физических лиц.

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

Организационно-управленческие отношения — по обсуждению,

разработке и принятию локальных нормативных правовых актов.

Правоотношения в сфере занятости — связанные с определением условий функционирования рынка труда, обеспечением занятости граждан, их социальной защитой.

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

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

Задания

Задание 1. Организация заключила трудовое 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.

В каких правоотношениях находился Фоменко с организацией?

Задание 2. Белова работала в организации уборщицей и получала оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу по договоренности 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 т. к. она работает по договору подряда, приказ о приеме на работу не издавался, поэтому у нее нет права на отпуск.

В каком правоотношении состоит Белова с организацией?

Задание 3. В связи с реорганизацией производства ведущий специалист Смирнова направлена на курсы повышения квалификации. Смирнова отказалась выполнить требование нанимателя, мотивируя тем, что она не оговаривала такого обязательства в трудовом договоре.

Правомерен ли отказ работника? Какие правоотношения возникли в данном случае?

Задание 4. 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 5. Степанова полгода работала в семье Ивановых домработницей. Она находилась в течение месяца на лечении в больнице и после выздоровления потребовала оплатить дни болезни, а также предоставить трудовой отпуск. Ивановы в удовлетворении ее требования отказали и приняли на работу другую работницу.

Какие правоотношения возникли? Правомерны ли требования Степановой?

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите понятие, стороны и содержание трудового правоотношения.

2. Перечислите субъектов трудового права.

Тема 4 Социальное партнерство и коллективный договор (соглашение)

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 коллективного договора.

4. Контроль за исполнением коллективного договора, ответственность сторон

Задания

Задание 1. В коллективный договор коммерческой организации включено положение, в соответствии с которым работники, которым установлено неполное рабочее время, имеют право на трудовой отпуск меньшей продолжительности, пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

Задание 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, т. к. 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 3. При разработке коллективного договора в него были внесены следующие положения:

— установлена продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних работников 36 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 4. В коллективном договоре организации по бытовому обслуживанию населения предусмотрены нормы: 1) дополнительные меры поощрения, в т. ч. почетные звания «кадровый работник», «мастер золотые руки»; 2) 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 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.

Кто и в каком порядке осуществляет контроль за исполнением коллективного договора?

Задание 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 осталось один год и менее до ухода на пенсию по возрасту и добросовестно отработавшим в объединении не менее 10 лет, а также предоставление преимущественного права уволенного возвратиться на предприятие при появлении вакансии.

Как обеспечиваются гарантии занятости? Правомерен ли данный пункт коллективного договора?

Вопросы для самоконтроля

- 1 Каково взаимодействие Трудового кодекса и коллективного договора?
- 2 Назвать понятие, стороны и содержание коллективного договора.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 5 Правовое регулирование занятости

- 1 Понятие рынка труда, занятости и безработицы
- 2 Государственная служба занятости, ее система и компетенция
- 3 Понятие трудоустройства и его формы
- 4 Правовой статус безработного: его права и обязанности, социальные гарантии и компенсации

Задания

Задание 1. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице.

Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы.

Первоначально 12 сентября ему была предложена работа в качестве экономиста ОАО «Красный Октябрь». Петров от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер заработной платы существенно отличается от его предыдущей работы (предлагалась оплата 90 000 рублей, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 160 000 руб. в месяц).

В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на двухмесячный срок со страховой компанией «Ингосстах». Петров также отказался от данного предложения.

Правомерны ли действия государственной службы занятости в

данном случае?

Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости?

Задание 2. В службу занятости обратился инвалид Иванов, в прошлом — монтажник. В результате травмы, полученной на производстве, им была утрачена способность выполнения работы по прежней профессии. В течение 10 дней с момента регистрации служба занятости предложила ему два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии, от которых Иванов отказался. Он был снят с учета в службе занятости.

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

Какое решение вынесет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

Задание 3. Безработная Карпова была направлена службой занятости на работу в ОАО кондитерское предприятие «Спартак». Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Служба занятости потребовала представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Данное требование Карповой было выполнено, и она потребовала возмещения расходов на освидетельствование от службы занятости, которая отказалась, мотивируя свой отказ тем, что ее обязанности сводятся к трудоустройству и выплате пособия по безработице.

Правомерно ли решение службы занятости? Охарактеризуйте основные направления деятельности службы занятости.

Задание 4. Степанов работал заместителем главного редактора газеты и был уволен в связи с сокращением штата. Считая свое увольнение незаконным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что наниматель нарушил процедуру увольнения по данному основанию, в частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность помощника редактора информации о спорте.

Ответчик иска не признал, указав, что обязательства по трудоустройству принимает на себя служба занятости, а не наниматель.

Правомерно ли решение нанимателя? Охарактеризуйте особые

гарантии данным категориям граждан.

Задание 5. Выпускник юридического колледжа Серов обратился в службу занятости в целях поиска подходящей работы, которая в течение 10 дней с момента обращения оказала Серову следующие услуги:

— предложила оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией;

— предложила пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Служба занятости не зарегистрировала его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Серов как впервые ищущий работу отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

Правомерны ли действия службы занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодёжи?

Задание 6. Зайцеву, зарегистрированному в качестве безработного, предлагалась работа экономиста на двух предприятиях, от которых он отказался. По его утверждению одно предприятие находится в другом районе города, а другое предприятие убыточно — работа на нём неперспективна. В связи с этим Зайцеву отказано в получении пособия по безработице.

Правомерно ли отказано в выплате пособия в данном случае?

Вопросы для самоконтроля

1 Правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости.

2 Общественные работы.

Тема 6 Заключение трудового договора

1 Понятие, функции, стороны, содержание, условия, виды трудового договора

2 Порядок заключения трудового договора, контракта

3 Форма и срок трудового договора и контракта

4 Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Основные понятия

Контракт — это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок но не более 5 лет и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

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.

Место работы — та 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.

Задания

Задание 1. В связи с расширением производства администрация завода вывесила объявление о приеме работников. 8 октября фрезеровщик Каменев и бухгалтер Алова 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 приступить ему к работе. Трудовую книжку Каменев сдал в отдел кадров завода 11 октября. 12 октября директор завода на

заявлениях Аловой и Каменева наложил резолюцию о приеме их на работу с 16 октября, о чем 14 октября был издан приказ по заводу.

Как оформляется заключение трудового договора? С какого времени Алова и Каменев считаются работающими на заводе.

Задание 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 и по 16 января следующего года получала зарплату. После того, как Котова представила в отдел кадров медицинское заключение о том, что нуждается в переводе на легкую работу в связи с беременностью, администрация отстранила ее от работы, сославшись на отсутствие приказа о приеме на работу.

Какие нарушения трудового законодательства допущены?

Задание 3. Бригадир каменщиков Васильев в течение 2 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.

Какое решение должен вынести суд?

Задание 4. Денисов был принят на работу в конструкторское бюро с месячным испытательным сроком в качестве инженера-конструктора. За два дня до истечения месячного срока Денисову устно объявили, что администрация решила продлить испытание еще на месяц.

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.

Правомерны ли действия нанимателя? Каков порядок увольнения по ст. 29 ТК?

Задание 5. На шинный завод обратились с заявлением о приеме на работу: подросток 16 лет; офицер, уволенный в запас из Вооруженных Сил; молодой специалист.

Какие документы необходимо представить при приеме на работу?

Задание 6. С Казаковым был заключен договор и установлен

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

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания?

Задание 7. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора 1 категории конструкторского бюро руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия о (об):

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

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения трудового договора?

Вопросы для самоконтроля

- 1 Назвать стороны и содержание трудового договора.
- 2 Назвать порядок заключения трудового договора.

Тема 7. Изменение трудового договора

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

Задания

Задание 1. В связи с переходом кирпичного завода на новую систему хозяйствования 15.02. администрация предложила заведующей лабораторией Белоус перевод на должность инженера,

при этом ее профессия и специальность не менялись, но на 50 тыс. руб. уменьшился оклад, терялся дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и менялся режим работы. От перевода Белоус отказалась и 25.02 была уволена по п.5. ст. 35 ТК «в связи с отказом от перевода при изменении существенных условий трудового договора» с выплатой двухнедельного пособия.

Законны ли действия нанимателя?

Задание 2. 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 незаконным, Гарина на работу не вышла, и к ней было применено дисциплинарное взыскание.

Правомерны ли действия администрации?

Задание 3. В связи с неукомплектованностью 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.

Каковы признаки перевода на другую работу?

Какое решение следует принять по его жалобе?

Задание 4. В связи с аварией на линии электропередачи и возникшим простоем на заводе, начальник цеха предложил токарю 5 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.

Каковы условия перевода в связи с простоем? Вправе ли токарь Зябликов претендовать на работу более высокой квалификации?

Задание 5. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, 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).

Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

Задание 6. Определите по условиям данной задачи произвела ли администрация перевод, перемещение или изменение существенных условий труда (таблица 7.1):

Таблица 7.1

Место работы и занимаемая должность (выполняемая работа)	Кем и куда переводится (перемещается) работник
1. Управление механизации № 7, машинист башенного крана	Бульдозеристом того же предприятия
2. Цех № 17 завода, сварщик 4-го разряда	Сварщиком 4-го разряда в цех № 8 того же предприятия без изменения условий труда
3. Ремонтно-строительное управление № 4, электромонтер 3-го разряда	Электромонтером 3-го разряда того же предприятия с переводом с повременной на сдельную оплату труда
4. Швейное объединение, швей-мотористка 2-го разряда	Швеей-мотористкой 2-го разряда в филиал того же предприятия, расположенный в другой местности без изменений других условий труда
5. Комбинат бытового обслуживания № 1, заместитель начальника планового отдела	Старшим экономистом планового отдела того же предприятия, без изменений должностного оклада и других условий труда
6. Завод «Салют», токарь 3-го разряда	Токарем 3-го разряда на том же предприятии, но на другой тип станка

Вопросы для самоконтроля

- 1 Каково условие постоянных переводов?
- 2 Какие случаи производственной необходимости можно предусмотреть в коллективном договоре?

Тема 8. Прекращение трудового договора

- 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 стороной трудового договора
- 4 Основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя

Основные понятия

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 определённого 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.

Задания

Задание 1. 2 сентября рабочая совхоза «Рассвет» Сальникова обратилась к директору с заявлением об увольнении по собственному желанию. Узнав, что действительной причиной увольнения является ее желание перейти на вышеоплачиваемую работу, и считая эту причину неуважительной, директор совхоза отказал Сальниковой в приеме заявления. В этот же день в совхоз поступила телеграмма Сальниковой, содержащая ее заявление об увольнении. В связи с тем, что 2 октября приказ об увольнении издан не был, она с 3 октября не вышла работу, а с 4 октября потребовала выдачи трудовой книжки, в чем ей снова отказали. Сальникова обратилась в суд с иском о

взыскании заработка за время вынужденного прогула.

Каковы правила увольнения по инициативе работника?

Правомерны ли действия Сальниковой? Права ли наниматель?

Задание 2. Определите по условиям данной задачи, имеют ли право на получение выходного пособия работники и по какому основанию со ссылкой на пункт и статью ТК 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; и) истечение срока трудового договора.

Задание 3. Электрослесарь Барнин получил на заводе травму, в результате которой был признан инвалидом 3 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, администрация уволила его по п. 2 ст. 42 ТК. Работник обратился в суд, требуя восстановления на прежней работе.

Какие нарушения законодательства о труде допущены нанимателем?

Задание 4. 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. Считая увольнение неправильным, Петров обратился в суд с иском о восстановлении его на работе.

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

Задание 5. Электромонтер Орлов, проживающий в общежитии, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Орлов пришел на дежурство в

нетрезвом состоянии и в связи с этим был уволен с работы по п.4 ст. 42 ТК (за 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

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

Задание 6. Токарь завода был уволен с работы по п. 4 ст. 42 ТК. 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. При каких условиях возможно увольнение по п. 4 ст. 42 ТК.

Каков порядок наложения дисциплинарных взысканий?

Каково должно быть решение суда?

Вопросы для самоконтроля

- 1 Назовите общие и дополнительные основания прекращения трудового договора.
- 2 Каков порядок увольнения работников?

Тема 9 Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

- 1 Принцип единства и дифференциации как основа специфики регулирования труда отдельных категорий работников
- 2 Особенности регулирования труда женщин, молодежи
- 3 Регулирование труда инвалидов, работников с неполным рабочим временем
- 4 Правовое регулирование труда руководителя организации

Задания

Задания 1. 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 80 000 рублей, а во второй день работы была выявлена недостача на сумму 150 000 рублей.

Правомерны ли действия нанимателя?

Задания 2. Определите по условиям данной задачи, какие ошибки допущены при увольнении работников моложе 18 лет:

1) 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;

2) 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 3. Гражданин Кротов заключил письменный трудовой договор о выполнении работы со 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 4. 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.

Правомерен ли отказ директора? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

Задание 5. Прораб Иванова обратилась с заявлением о переводе ее до ухода в отпуск по беременности и родам на должность

инженера с неполным 6 часовым рабочим днем. Должностной оклад прораба меньше.

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

Задание 6. 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.

Права ли Бирюкова? Как разрешить данный конфликт?

Вопросы для самоконтроля

1 Назовите основания (факторы) дифференциации правового регулирования труда.

2 Какие нормы дополнения, изъятия и приспособления, закрепляющие специфику правового регулирования труда?

Тема 10 Рабочее время

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

Основные понятия

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

Нормирование рабочего времени — это установление величины рабочего времени, которую необходимо отработать работнику в течение определенного календарного периода.

Рабочий день — это установленная законом продолжительность труда в пределах суток.

Рабочая смена — это продолжительность работы в течение суток, которая регулируется нанимателем совместно с профсоюзом

путем утверждения расписания или графика работы.

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

Задания

Задание 1. Кому из перечисленных работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время:

- инвалиду 2 группы, имеющему рекомендацию МРЭК об установлении неполного рабочего времени;
- матери, воспитывающей ребенка в возрасте 10 лет;
- 16 летнему учащемуся ПТУ;
- учителю начальных классов;
- врачу детского сада.

Задание 2. Начальник цеха в устной форме предложил работникам двух производственных участков остаться после смены на пять 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.

Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства?

Задание 3. 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 4. Группа работников ОАО «Гомельчанка» обратилась в государственную инспекцию труда с жалобой на неправомерные действия нанимателя, который приказом от 15 ноября ввел новый график сменности. 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 ответ государственного инспектора труда.

Задание 5. 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 и установлена 2 группа инвалидности. По окончании учебы Иванова переведена слесарем-сборщиком 2 разряда.

Определите продолжительность рабочего времени Ивановой.

Задание 6. 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.

Вопросы для самоконтроля

1 Укажите правовое значение установления и нормирования рабочего времени.

2 Назовите стандартные и нестандартные режимы рабочего времени.

Тема 11 Время отдыха

1 Понятие и виды времени отдыха

2 Основной и дополнительные отпуска

3 Порядок предоставления, продолжительность, перенос отпуска

4 Работа в выходные и праздничные дни

Основные понятия

Время отдыха — это время, в течение которого работник освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

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 и до момента его 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.

Задания

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

Имеет ли право Климова на отпуск? Порядок исчисления рабочего года, в т. ч. и у работника?

Задание 2. 16-ти летний Дмитриев устроился на работу курьером в свободное от учебы время в школе с 20 апреля. 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 месяц.

Можно ли предоставить Дмитриеву отпуск? Допускается ли разделение отпуска на части?

Задание 3. 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. 23 июля он

обратился к нанимателю с просьбой о продлении отпуска.

Подлежит ли просьба работника удовлетворению?

Задание 4. 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 км. от места событий.

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

Задание 5. Врач «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.

Законно ли это? Как следует разрешить данный спор?

Задание 6. Работники вредного производства по Списку № 2 имели обеденный перерыв 20 минут, оборудование на это время выключалось. 22 мая наниматель по согласованию с профсоюзом принял решение: с 01 июня оборудование в обеденный перерыв не выключать, а время приема пищи предоставлять по графику.

Правомерно ли такое решение?

Задание 7. В связи с производственной необходимостью директор совхоза предложил всем работникам выйти на работу в выходной день, за что предложил причитающийся им отгул присоединить к трудовому отпуску. Ряд работников не согласился 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.

Правомерны ли действия нанимателя? Каков порядок компенсации такой работы?

Задание 8. Слесарь Дмитриев обратился в комиссию по трудовым спорам 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 его 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. У слесаря авторемонтных мастерских Корнеева 5 сентября родился сын. 10 сентября он подал нанимателю заявление о предоставлении ему трудового отпуска с 20 сентября. Но руководитель отказал, сославшись на график отпусков и болезнь сменщика.

Законно ли данное решение нанимателя?

Вопросы для самоконтроля

- 1 График отпусков
- 2 Исчисление среднего заработка за время трудового отпуска

Тема 12. Заработная плата

- 1 Понятие и правовое регулирование заработной платы
- 2 Тарифная система оплаты труда и ее элементы: тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационный справочник, надбавки и доплаты
- 3 Оплата труда, применяемая в особых условиях
- 4 Удержания из заработной платы

Основные понятия

Нормы труда — это установление интенсивности труда в пределах определенного рабочего времени для работников соответствующей квалификации.

Государственное нормирование — это установление высшими органами власти и управления общих условий оплаты труда: минимальной заработной платы, тарифной ставки первого разряда; месячной тарифной ставки работников бюджетной сферы.

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

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 учёта количественных показателей выработки продукции, увеличение выработки и объёма работ, рациональное расходование сырья и материалов.

Сдельная расценка — это размер оплаты за единицу изготовленного изделия или за выполнение определённой трудовой операции.

Задания

Задание 1. Иванов принят на работу в строительную организацию монтажником с 1 декабря. Получив заработную плату за декабрь месяц, 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 обогревался в вагончике в рабочее время, за что и произведены удержания.

Правомерны ли объяснения прораба?

Задание 2. Определите тарифную ставку слесаря 6-го разряда, если тарифная ставка 1-го разряда составляет 98 000 руб. в месяц; тарифный коэффициент по 6-ому разряду — 1,9.

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

Задание 3. 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 (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.

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

Задание 4. 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 руб. 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 5. 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 работник перевыполнял норму выработки.

Как будет оплачиваться труд работника за время перевода?

Задание 6. В цехе завода возник простой у бригады работников. Двое работников не были использованы 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.

Как производится оплата при переводе работников на другую работу в связи с простоем? Как следует произвести оплату труда в данном случае?

Задание 7. 1 января в 12 часов в связи с аварией на работу 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 праздничные дни, в т.ч. по условию задачи?

Задание 8. 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.

Как будет оплачиваться труд работника в данном случае?

Задание 9. 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».

Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Петрову тарифного (квалификационного) разряда?

Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?

Вопросы для самоконтроля

1 Назовите отличие заработной платы от других видов доходов

2 Каков порядок выплаты заработной платы

3 В чем заключается правовая охрана заработной платы

Тема 13. Гарантийные и компенсационные выплаты

1 Гарантийные выплаты (доплаты): понятие и виды

2 Гарантийные доплаты работникам в период их трудовой деятельности

3 Компенсационные выплаты: понятие и виды

Основные понятия

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

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.

Задания

Задание 1. 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. 2 декабря он обратился к нанимателю и потребовал предоставления ему прежней работы. Работник получил отказ по причине надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей Петровой и обратился в юридический отдел за разъяснением.

Каков ответ следует дать работнику?

Задание 2. Исчислите средний заработок за время трудового отпуска, если:

- общий заработок составляет 2 млн. 200 тыс. руб.;
- 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 3. Руководитель организации дал распоряжение бухгалтерии произвести удержания из заработной платы работников 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.

В каких случаях наниматель вправе производить удержания из заработной платы работников?

Задание 4. Инженер Лукашев был переведен на постоянную работу в другую местность. Ему выплатили единовременное пособие, стоимость проезда, суточные и другие компенсации, предусмотренные ст. 96 ТК. 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.

Правомерны ли требования нанимателя? Каковы условия выплаты компенсации членам семьи?

Вопросы для самоконтроля

- 1 Назовите гарантии в широком и узком смыслах.
- 2 Определите отличие служебной командировки от перевода на другую работу.

Тема 14. Трудовая дисциплина

- 1 Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения

- 2 Трудовые обязанности работников и нанимателей
- 3 Внутренний трудовой порядок и его правовое регулирование.
- 4 Уставы и положения о дисциплине и их роль в регулировании внутреннего трудового распорядка организации

Задания

Задание 1. В соответствии с графиком повар столовой Минова должна была в апреле пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, она не прошла медосмотр, 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 2. В правилах внутреннего трудового распорядка организации включено положение о том, что 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.

Соответствует ли эта норма трудовому законодательству?

Задание 3. За мелкое хулиганство, допущенное после рабочего дня в парке отдыха, суд вынес решение об аресте водителя Карпова на 15 суток. После отбытия наказания Карпов узнал, что его уволили с работы за прогул по п. 5 ст. 42 ТК без уведомления профсоюза.

Правомерно ли был уволен работник?

Задание 4. 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 истинной причиной явились неприязненные отношения.

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

Вопросы для самоконтроля

- 1 Назовите понятие, значение, порядок оформления должностной инструкции.
- 2 Какова специфика регулирования трудовой дисциплины уставами и положениями?

Тема 15. Дисциплинарная ответственность

- 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

Задания

Задание 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.

Можно ли считать Соковича систематически нарушающим трудовую дисциплину? Каков порядок увольнения за систематическое неисполнение трудовых обязанностей?

Задание 2. При проверке бухгалтерии совхоза были вскрыты 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 администрации совхоза. В феврале следующего года согласно приказу директора совхоза главному бухгалтеру был объявлен выговор.

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

Задание 3. Определите по условиям задачи (см. таблицу 15.1) имеет ли право наниматель применять к работникам меры дисциплинарного взыскания за проступки, связанные с работой:

Таблица 15.1

Ф.И.О., занимаемая должность, выполняемая работа	Дисциплинарные взыскания, примененные за нарушения трудовой дисциплины
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 VI разряда	Объявлен выговор и переведен на один месяц на работу в качестве токаря III разряда
Кедров С. В., машинист тепловоза	Переведен на работу, не связанную с движением поездов сроком на шесть месяцев

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

Задание 4. Токарь Горомов 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 5. Водитель Кузнецов 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля от Кузнецова 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 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, Веселова, нельзя считать систематически нарушающим трудовую дисциплину.

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

Вопросы для самоконтроля

- 1 Назовите специфику вины в трудовом праве.
- 2 Каковы меры дисциплинарной ответственности?

Тема 16. Охрана труда

- 1 Понятие и организация охраны труда
- 2 Службы охраны труда и их функции
- 3 Инструктаж работников по охране труда и технике безопасности
- 4 Расследование несчастных случаев на производстве, и профессиональных заболеваний

Задания

Задание 1. На деревообрабатывающем комбинате произошел несчастный случай: осколок бревна поранил глаз молодому рабочему Ключеву. Расследованием обстоятельств несчастного случая установлено, что в нарушение правил рабочий работал без защитных очков, инструктаж по технике безопасности с ним проведен не был. В акте ф. 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 2. 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 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.

Допущены ли нарушения законодательства начальником цеха?

Можно ли обжаловать его действия?

Задание 3. 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.

Как расследуются подобные случаи?

Задание 4. 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 стройотряда в совхозе, получил производственную травму и был нетрудоспособен в течение 2 месяцев.

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

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

Задание 5. Монтажник Санаев систематически нарушал требования инструкции по охране труда. 17 сентября начальник стройуправления, 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.

Правомерен ли приказ начальника стройуправления?

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

Вопросы для самоконтроля

- 1 Кто проходит медицинские осмотры?
- 2 Как оформляются и учитываются несчастные случаи, разрешаются разногласия по ним?

Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора

- 1 Материальная ответственность по трудовому праву: понятие и особенности
- 2 Виды материальной ответственности работников
- 3 Письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности
- 4 Определение размера материального ущерба

Основные понятия

Материальная ответственность сторон трудового договора — это обязанность стороны трудового договора (работника и нанимателя) возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного, противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей.

Материальная ответственность нанимателя перед работником наступает в случае:

- незаконного лишения работника возможности трудиться;
- ущерба, причиненного имуществу работника;
- задержки выплаты заработной платы;
- задержки выдачи трудовой книжки;
- причинения морального вреда;
- повреждения здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Задания

Задание 1. Определите по условию задачи (таблица 17.1) какой вид материальной ответственности должен быть применен к работникам за причиненный ущерб

Таблица 17.1

Занимаемая должность	В чем заключается ущерб
1	2

1	2
Токарь	Расходы по ремонту станка после поломки, связанной с нарушением технологии обработки металла.
Зав. 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, потерпевшей аварию 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 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 тыс. 400 руб. Срок использования 6 месяцев. Ко времени поломки инструмент находился в эксплуатации 3 месяца.

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

Задание 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, т. к. 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.

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

Задание 4. В результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей рабочей складом Лопуховой произошла порча овощей на сумму 231 тыс. руб. 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. руб. (месячный оклад). Возмещение должно было осуществляться путем ежемесячных удержаний по 15 % причитающейся к выплате зарплаты.

Какие нарушения действующего законодательства допущены директором базы?

Задание 5. В связи с предстоящим ремонтом Дома культуры совхоза 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. руб., а к моменту ремонта амортизация составила 25 %. Месячная тарифная ставка столяра — 153 тыс. руб., а средний заработок 246 тыс. руб. в месяц.

Какой вид материальной ответственности должен быть применен к Филиппову? Исчислите размер ущерба, и в каком порядке он может быть взыскан?

Задание 6. По недосмотру начальника цеха Иванова произошел выпуск некачественной продукции с общей суммой ущерба в 710 тыс. руб.

Директор завода через 16 дней после обнаружения ущерба издал приказ об удержании этой суммы из заработной платы Иванова, среднемесячный заработок которого составил 380 тыс. руб. Через 5 дней после издания приказа бухгалтерия начала удержание из заработной платы работника.

Прав ли директор? Каков порядок возмещения ущерба?

Вопросы для самоконтроля

- 1 Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю?
- 2 Каков порядок взыскания материального ущерба?

Тема 18. Трудовые споры и порядок их разрешения

- 1 Трудовые споры: понятие, виды, причины возникновения
- 2 Порядок создания, организация деятельности и процедура принятия решений КТС
- 3 Рассмотрение трудовых споров в суде
- 4 Исполнение решений по трудовым спорам

Задания

Задание 1. Определите подведомственность рассмотрения следующих трудовых споров о:

- снятии дисциплинарных взысканий, наложенных руководителем;
- восстановлении на работе, в связи с незаконным увольнением по собственному желанию;
- взыскании заработной платы за время простоя;
- необходимости увеличения штата и окладов работников финансового отдела в связи с расширением предприятия;
- неправильной выплате при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск;
- взыскании ущерба, причиненного работнику увечьем, связанным с работой;
- предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

Задание 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. Большинством голосов требование работника было отклонено.

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

Задание 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 с детьми-школьниками.

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

Задание 4. КТС вынесла решение, обязывающее администрацию 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.

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

Задание 5. Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили по выговору. Считая, что к ним применена слишком суровая мера, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, данные работники обратились в комиссию по трудовым спорам 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.

Правомочна КТС рассматривать дело? Каков срок предупреждения при увольнении по собственному желанию без уважительных причин?

Задание 6. Лаборант физического института Демиденко был уволен по п. 3 ст. 42 ТК 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, Демиденко 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, Демиденко указал, что он в этом году заканчивает 5-й курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом.

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

Задание 7. Старший бухгалтер лесоторговой базы Германова была переведена на основании п. 4 ст. 35 ТК в объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком.

Через три недели администрация объединения предложила Германовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу «в связи с недостаточным опытом работы». От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ по объединению об увольнении Германовой по ст. 29 ТК как не выдержавшей испытание. Работница с таким приказом не согласилась и обратилась в комиссию по трудовым спорам объединения.

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

Предложите свой вариант решения ситуации.

Задание 8. Рабочий 6-го разряда Гусев обратился 17 июня в КТС с заявлением о доплате ему к заработку межразрядной разницы за январь, февраль, март и апрель месяцы, т. к. 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.

Вопросы для самоконтроля

- 1 Назовите виды исполнения решений по трудовым спорам.
- 2 Каково содержание примирения, посредничества, трудового арбитража?

Тема 19. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

1 Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде в системе защиты трудовых прав работников

2 Ответственность нанимателей и уполномоченных должностных лиц за несоблюдение законодательства о труде

3 Роль органов прокуратуры в защите трудовых прав работников

4 Права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Основные понятия

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде — это виды охранительной деятельности государственных органов и общественных организаций, направленные на обеспечение трудовых прав граждан и пресечение нарушений трудового законодательства.

Надзор — это деятельность государственных органов по обеспечению точного, неуклонного и единообразного исполнения законов.

Контроль — это проверка соответствия деятельности нанимателя и его должностных лиц предписаниям нормативных правовых актов.

Задания

Задание 1. Представитель профкома, проверяя вопросы охраны труда в организации, обнаружил следующие нарушения: мастер цеха распорядился о производстве сверхурочных работ в связи с выходом из строя в конце смены участка поточной линии, на которой работают 12 человек. В числе работающих был привлечен Крылов, не достигший 18 летнего возраста. Ремонт линии продолжался 5 часов.

По мнению мастера, его распоряжение не нарушало трудового законодательства, т. к. он действовал с целью предотвращения простоя значительного числа работников, занятых на этой линии. Распоряжение мастера не было согласовано с профсоюзом, поэтому бухгалтерия отказала в оплате сверхурочных работ.

Каковы условия и порядок сверхурочных работ? Каковы полномочия представителя профкома и как они оформляются? Какие меры следует принять в подобном случае?

Задание 2. При проверке соблюдения трудового

законодательства государственный инспектор труда установил:

— несовершеннолетние принимаются на работу без предварительного медицинского освидетельствования;

— 15-летняя Миронова работает курьером по 5 часов и нигде не учится;

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

— несовершеннолетнему Гаеву графиком отпусков предусмотрено предоставление отпуска в ноябре, вопреки его желанию.

Какие нарушения трудового законодательства допущены нанимателем?

Задание 3. Государственный инспектор труда при проверке в организации соблюдения требований техники безопасности обнаружил ряд нарушений, за которые наложил штраф на главного инженера. Одновременно инспектор приостановил работы в литейном цехе и опломбировал два неисправных прессы в механическом цехе. Кроме того, он предложил освободить от должности старшего инженера по технике безопасности.

Директор не согласился с постановлением государственного инспектора труда и подал жалобу о превышении своих служебных полномочий. Факты отдельных нарушений директор признал и обещал их устранить.

Были ли превышены инспектором труда его полномочия и каким актом они установлены? Кому должна быть направлена жалоба директора и в какой срок?

Задание 4. Государственный инспектор труда. Проверяя правильность применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, установил следующее:

— запись в трудовых книжках производится с указанием сокращенного режима рабочего времени;

— перерывы для приема пищи и отдыха не предоставляются, поскольку продолжительность рабочего дня не превышает 4 часов;

— трудовой отпуск предоставляется в половинном размере;

— время работы не включается в стаж в т. ч. по специальности, в связи с чем работники лишаются некоторых льгот.

Были ли допущены нанимателем нарушения законодательства о труде?

Задание 5. В прокуратуру г. Гомеля обратилась Мотина с

жалобой о незаконном увольнении ее с должности главного инспектора райвоенкомата в связи с несоответствием занимаемой должности по п. 3 ст. 42 ТК за потерю чистого бланка военного билета, который впоследствии был заполнен на жителя Лоевского района. Мотиной представлены также документы о нахождении на излечении в больнице в течение 1 месяца с диагнозом «гипертоническая болезнь».

Какой ответ следует дать Мотиной?

Вопросы для самоконтроля

- 1 Каковы полномочия государственного инспектора труда?
- 2 Назовите виды ответственности должностных лиц нанимателя за несоблюдение законодательства о труде.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература

1. Баранашник, А. В. Правовое регулирование охраны труда. – Мн.: Амалфея, 2004.
2. Важенкова, Т. Н. Трудовое право / Учеб.пособие – Мн: Амалфея, 2008.
3. Важенкова, Т. Н. Трудовые и социальные отпуска : правовое регулирование и практика применения. – Мн: Дикта, 2008.
4. Василевич, Г. Дисциплинарная и материальная ответственность / Г. Василевич, А. Войтик, К. Томашевский, Г. Шишко. – Мн: Изд-во Гревцова, 2007.
5. Воробьев, И. Г. Отстранение от работы. – Мн: Амалфея, 2004.
6. Заработная плата. Нормативные правовые акты с комментариями / Авт.-сост. Липень Л. И. Практическое пособие. – Минск: Изд-во «Дикта», 2008.
7. Кеник, К. И. Регулирование труда государственных служащих в Республике Беларусь. Монография. – Мн: Амалфея, 2007.
8. Кеник, К. Трудовые книжки без ошибок. – Мн: Регистр, 2007.
9. Кеник, К. И. Трудовой договор. - Мн.: Молодежное научное общество, 2002.
10. Кляуззе, В. П. Охрана труда: правовые и организационные вопросы. – Мн.: Дикта, 2006.
11. Комментарий к Закону Республики Беларусь «Об охране труда» / Под общ. ред. Семенкова В. И. – Мн: Дикта, 2009.
12. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ.ред. Г. А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. - Мн.: Амалфея, 2005.
13. Круглов, В. А. Трудовое право Республики Беларусь : Учебник. – Мн: Дикта, 2008.
14. Кравчук, Е. В. Трудовое право : электронный учебно-методический комплекс / Е. В. Кравчук, О. В. Дубкова. - Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2009.
15. Охрана труда. Сборник нормативных правовых актов Республики Беларусь с обзором законодательства. В 2 кн. Сост.

Семенов В. И., Липень Л. И.; под общ. ред. Семенова В. И. – Мн: Дикта, 2009.

16. Семенов, В. И. Трудовое право : Учебник / В. И. Семенов, Г. А. Василевич, Г. Б. Шишко и др.; под общ. ред. Семенова В. И. – Мн: Амалфея, 2006.

17. Томашевский, К. Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах / Томашевский К. Л., Войтик А. А. – Мн.; Амалфея, 2003.

18. Томашевский, К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. – Мн: Изд-во деловой и учебной литературы, 2005.

19. Трудовое право : пособие по одному курсу для студентов экон. специальностей / авт.-сост.: Е.В.Кравчук, О.В.Дубкова. – Гомель : ГГТУ им. П.О.Сухого, 2007.

20. Шишко, Г. Б. Трудовая дисциплина: Монография. – Мн.: Молодежное научное общество, 2000.

Дополнительная литература

1. Буд, Л. В. Основные вопросы охраны труда при работе на вычислительных машинах и компьютерах // Отдел кадров. – 2005. - № 1. – С. 59-61.

2. Большаков, С. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / Юрист. – 2003. - № 10. – стр. 13-14.

3. Ванцович. О представительстве интересов работника и нанимателя / Право Беларуси. – 2004. - № 12. – стр. 94-95.

4. Василевич, С. Порядок возмещения вреда, причиненного здоровью работника в связи с изменением законодательства / Юрист. – 2004. - № 7. – стр. 90.

5. Викторова, С. И. Проблемы отграничения трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда // Вестник Высшего Хозяйственного Суда. – 2007. - № 2. – С. 78-87.

6. Войтик, А. Роль социально-партнерских соглашений в усилении защиты прав работников, работающих по трудовым контрактам // Юрист. – 2005. - № 9. – С. 83-86.

7. Карташ, Ю. Прохождение производственной практики и обязательное страхование: коллизии законодательства / Юрист. – 2005. - № 6. – стр. 91-93.

8. Кравчук, Е. В. Трудовое право [Электронный ресурс]: пособие для студентов неюрид. специальностей / Е. В. Кравчук, О. В. Дубкова. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2009.

9. Основы права [Электронный ресурс]: крат. конспект лекций для студентов неюрид. специальностей днев. и заоч. форм обучения / сост. Е. В. Кравчук. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2009.

10. Кравчук, Е. В. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: пособие для студентов неюрид. специальностей / Е. В. Кравчук. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2009.

11. Минец, И. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания / Судовы веснік. – 2004. - № 1. – стр. 15-18.

12. Минец, И. Понятие страхового случая по Декрету Президента Республики Беларусь № 18 / Судовы веснік. – 2005. - № 2. – стр. 17-18.

13. Михайловский, А. М. Некоммерческие организации : правовые основы деятельности / А.М. Михайловский, К.Л. Томашевский. – Мн.: Изд-во Гревцова, 2007.

14. Обзор практики рассмотрения судами гражданских дел о возмещении вреда жизни и здоровью / Судовы веснік. – 2006. - № 1. – стр. 23-29.

15. Основные вопросы охраны труда при работе на вычислительных машинах и компьютерах // Отдел кадров. - 2005. - № 1. – С. 59-61.

16. Пыльченко, А. В. Заключение трудового контракта с руководителем реорганизованного сельскохозяйственного предприятия // Отдел кадров. – 2005. - № 1. – С. 37-44.

17. Романкевич, Л. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий // БНПИ. Юридический мир. – 2004. - № 21. – С. 82-87.

18. Седюкевич, Г. Е. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / Право Беларуси. – 2004. - № 12. – стр. 74-75.

19. Томашевский, К. Новеллы в регулировании труда граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам (Комментарий к Указу Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 № 314) // Юрист. – 2005. - № 8. – С. 10-13.

20. Томашевский, К. Новеллы в регулировании контрактной формы трудового найма (Комментарий к Указу Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 № 392) // Юрист. – 2005. - № 9. – С. 16-17.

21. Томашевский, К. Разграничение гражданско-правовых и трудовых договоров в свете новейшего законодательства // Юрист. – 2005. - № 11. – С. 103-107.

22. Торган, Е. Как правильно заключить трудовой договор с иностранными гражданами и лицами без гражданства в Беларуси / Юрист. – 2005. - № 6. – стр. 86-88.

23. Трич, И. Последствия отказа работника от перевода в соответствии с медицинским заключением / Юрист. – 2004. - № 7. – стр. 89.

24. Усик, Ю. В. Материальное возмещение морального вреда вследствие правонарушений, связанных с исполнением трудовых обязанностей / Право Беларуси. – 2003. - № 39. – стр. 90-91.

25. Черноруцкая, Н. Трудовые отношения в производственных кооперативах: некоторые практические вопросы // Юрист. – 2005. - № 7. – С. 86-88.

Содержание

Введение.....	3
Тема 1 Предмет, метод и система трудового права.....	3
Тема 2 Принципы и источники трудового права	6
Тема 3 Правоотношения и субъекты трудового права.....	7
Тема 4 Социальное партнерство, коллективный договор (соглашение).....	9
Тема 5 Правовое регулирование занятости.....	11
Тема 6 Заключение трудового договора	13
Тема 7 Изменение трудового договора	16
Тема 8 Прекращение трудового договора	19
Тема 9 Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.....	21
Тема 10 Рабочее время	23
Тема 11 Время отдыха.....	25
Тема 12 Заработная плата	28
Тема 13 Гарантийные и компенсационные выплаты.....	31
Тема 14 Трудовая дисциплина.....	32
Тема 15 Дисциплинарная ответственность	34
Тема 16 Охрана труда	36
Тема 17 Материальная ответственность сторон трудового договора	38
Тема 18 Трудовые споры и порядок их разрешения.....	41
Тема 19 Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.....	43
Список литературы.....	47

Ковалева Елена Анатольевна

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум

**для слушателей специальностей переподготовки
1-24 01 71 «Правоведение»
и 1-24 01 72 «Экономическое право»
заочной формы обучения**

Подписано к размещению в электронную библиотеку
ГГТУ им. П. О. Сухого в качестве электронного
учебно-методического документа 11.05.17.

Рег. № 62Е.

<http://www.gstu.by>