

ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ.Т.Г.ШЕВЧЕНКО

Юридический факультет

Кафедра гражданского и трудового права

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Учебно-методическое пособие

Тирасполь, 2014

УДК 349.2 (072.5) (075.8)
ББК Х 405.1 я 73
Т 78

Составитель

Н.А.Шеленга, ст.преподаватель кафедры гражданского и трудового права юридического факультета ПГУ им. Т.Г.Шевченко

Рецензенты:

Н.В. Щукина, кандидат юридических наук, зав. кафедрой гражданского и трудового права юридического факультета ПГУ им. Т.Г. Шевченко

А.С. Салкуцан, первый заместитель председателя Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики

Трудовое право (особенная часть): Учебно-методическое пособие / Сост. Н.А.Шеленга. – Тирасполь: Издательство Приднестровского университета, 2014. – 149с. – (в обл.)

Настоящее учебно-методическое пособие предназначено для изучения особенной части трудового права, проведения семинарских и практических занятий со студентами, обучающимися по специальности «Юриспруденция». Пособие содержит учебно-тематический план изучения дисциплины, программный материал курса, включающий методические рекомендации по изучению каждой темы особенной части трудового права, контрольные вопросы для самопроверки, тестовые задания, практические задания и задачи, а также список рекомендуемой нормативной, учебной и научной литературы.

Представленное издание может быть полезно студентам юридических вузов и факультетов, обучающимся по направлениям подготовки специалистов и бакалавров юриспруденции, для слушателей системы повышения квалификации, работников кадровых служб и всех желающих получить определенные знания в области трудового права.

УДК 349.2 (072.5) (075.8)
ББК Х 405.1 я 73

Рекомендовано Научно-методическим Советом ПГУ им. Т.Г.Шевченко

© Н.А.Шеленга, составление, 2014.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
Лекции	
Семинарские и практические занятия	
ПРОГРАММНЫЙ МАТЕРИАЛ КУРСА.....	13
Тема 1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.....	13
Методические рекомендации	
Контрольные вопросы	
Тестовые задания	
Задачи	
Нормативные правовые акты	
Специальная литература	
Тема 2. Трудовой договор.....	21
Методические рекомендации	
Контрольные вопросы	
Тестовые задания	
Задачи	
Практические задания	
Нормативные правовые акты	
Специальная литература	
Тема 3. Правовое регулирование рабочего времени.....	42
Методические рекомендации	
Контрольные вопросы	
Тестовые задания	
Задачи	
Практические задания	
Нормативные правовые акты	
Специальная литература	
Тема 4. Правовое регулирование времени отдыха.....	52
Методические рекомендации	
Контрольные вопросы	
Тестовые задания	
Задачи	
Практические задания	
Нормативные правовые акты	
Специальная литература	
Тема 5. Оплата и нормирование труда.....	63
Методические рекомендации	
Контрольные вопросы	
Тестовые задания	

Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Тема 6. Гарантии и компенсации.....75

Методические рекомендации
Контрольные вопросы
Тестовые задания
Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Тема 7. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.....83

Методические рекомендации
Контрольные вопросы
Тестовые задания
Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Тема 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....91

Методические рекомендации
Контрольные вопросы
Тестовые задания
Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Тема 9. Охрана труда.....97

Методические рекомендации
Контрольные вопросы
Тестовые задания
Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора.....106

Методические рекомендации
Контрольные вопросы
Тестовые задания
Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Тема 11. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.....113

Методические рекомендации

Контрольные вопросы
Тестовые задания
Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Тема 12. Защита трудовых прав.....126

Методические рекомендации
Контрольные вопросы
Тестовые задания
Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Тема 13. Трудовые споры134

Методические рекомендации
Контрольные вопросы
Тестовые задания
Задачи
Нормативные правовые акты
Специальная литература

Введение

Трудовое право - одна из ведущих отраслей отечественного права, регулирующая общественные отношения по организации и применению наемного труда, функционированию рынка труда. Оно призвано обеспечивать интересы, потребности настоящего и будущих поколений граждан в благоприятных для жизни условиях труда. Одной из важнейших форм реализации человеком своих способностей к труду является работа по трудовому договору. Наемными работниками или работодателями является большинство граждан ПМР. Однако интересы работников и работодателей часто противоречат друг другу, поэтому в регулировании трудовых и иных связанных с ними отношений должно быть обеспечено их разумное сочетание.

С принятием Трудового кодекса ПМР произошло обновление массива нормативных правовых актов о труде, на законодательном уровне большинство институтов трудового права претерпели значительные изменения. Существенно расширено содержание трудового договора, изменен и дополнен перечень оснований его прекращения. В законодательстве появилось понятие социального партнерства, закреплены формы его осуществления, установлена ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Претерпел некоторые изменения институт материальной ответственности сторон трудового договора. Изучению названных и иных вопросов посвящен данный курс.

Цель изучения дисциплины - получение систематизированных знаний о правовом регулировании трудовых отношений в соответствии с законодательством ПМР, а также изучение международно-правовых документов в области регулирования труда, получение практических навыков юридической деятельности в сфере охраны социально-трудовых прав и интересов.

Задачи изучения дисциплины

- уяснение содержания актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, прежде всего, международных актов, Трудового Кодекса ПМР, законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов;
- привитие навыков анализа и обобщения литературы по трудовому праву;
- воспитание навыков правоприменительной деятельности в области трудового права;
- формирование навыков разрешения трудовых споров, защиты законных прав и интересов субъектов трудового права – работников, представителей работников (профсоюзов), работодателей, их представителей, государственных органов, наделенных полномочиями в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Требования к уровню подготовки студентов, завершивших изучение дисциплины

Изучив полный курс «Трудовое право», студент должен в полном объеме обладать познаниями в области правового регулирования общественных отношений в сфере труда и уметь их применять на практике.

Студент должен знать:

- строение трудового права, историю его становления;
- источники правового регулирования отношений в сфере труда;
- понятие и виды правоотношений в сфере труда;
- принципы правового регулирования правоотношений в сфере труда;
- субъектный состав трудового права;
- социальное партнерство как механизм регулирования правоотношений в сфере

труда;

- порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора;
- правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха;
- правовое регулирование оплаты труда, гарантии и компенсации в сфере труда;
- виды юридической ответственности за нарушения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, актов социального партнерства;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- правовые основы охраны труда;
- международно-правовой механизм регулирования труда;
- проблемы правового регулирования труда в зарубежных странах.

Студент должен уметь:

- работать с текущим трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, справочными правовыми системами;
- использовать теоретические знания применительно к практическим ситуациям;
- составлять основные типовые документы, связанные с применением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, защитой трудовых прав граждан.

Связь с учебными дисциплинами по специальности «Юриспруденция»

Трудовое право является самостоятельной отраслью права: имея свой предмет правового регулирования, использует методы правового регулирования иных отраслей права и включает в себя комплексные правовые институты.

Трудовое право преподается одновременно с такими правовыми дисциплинами как гражданское, административное, уголовное право; гражданский и уголовный процесс и др.

Междисциплинарные связи:

1. Теория государства и права.

Темы: Предмет, метод, источники, принципы, субъекты права.

2. Конституционное право.

Темы: Источники трудового права, правовой статус гражданина в сфере труда.

3. Административное право.

Темы: Государственное управление занятостью и охраной труда, государственный надзор и контроль, административная ответственность за нарушение трудового законодательства.

4. Гражданское право.

Темы: Гражданско-правовая ответственность за причинение вреда здоровью, социальное страхование, компенсация морального вреда.

5. Уголовное право.

Тема: Ответственность за нарушение трудового законодательства.

6. Право социального обеспечения.

Темы: Трудовой стаж, социальная защита безработных, трудовые пенсии, пособия по временной нетрудоспособности, пособия семьям с несовершеннолетними детьми.

7. Гражданский процесс.

Темы: Подведомственность, подсудность, порядок рассмотрения гражданских дел в судах.

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ЛЕКЦИИ

1.	Тема №1: Правовое регулирование занятости и трудоустройства 1. Понятие и формы занятости. 2. Основные направления политики государства в сфере содействия занятости. Права граждан в сфере содействия занятости. 3. Правовая организация трудоустройства. 4. Порядок регистрации безработных. Правовой статус безработного.
2.	Тема №2: Трудовой договор 1. Понятие и значение трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудовой деятельностью. 2. Содержание трудового договора. 3. Виды трудовых договоров. 4. Порядок заключения трудового договора. 5. Изменение трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу. 6. Общие основания расторжения трудового договора. 7. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. 9. Порядок оформления увольнения работников. Выходные пособия. 10. Понятие персональных данных работника. 11. Требования, предъявляемые к обработке, хранению и передаче персональных данных работника.
3.	Тема №3: Правовое регулирование рабочего времени 1. Понятие рабочего времени по трудовому праву. 2. Международные стандарты продолжительности рабочего времени. 3. Нормирование продолжительности рабочего времени и функции нормирования. 3. Виды рабочего времени. 4. Режим рабочего времени и порядок его установления. 5. Учет рабочего времени и его виды. 6. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени: условия и порядок привлечения.
4.	Тема №4: Правовое регулирование времени отдыха 1. Понятие и виды времени отдыха. 2. Понятие и виды отпусков. 3. Порядок предоставления отпуска. 4. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск.
5.	Тема №5: Оплата и нормирование труда 1. Понятие, признаки заработной платы по трудовому праву и ее функции. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум. 2. Государственные гарантии в области оплаты труда. 3. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Надбавки и доплаты. Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности.

	4. Оплата труда при отклонении от установленных нормальных условий труда. 5. Нормирование труда. Нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности.
6.	Тема №6: Гарантии и компенсации 1. Понятие гарантий и компенсаций по трудовому праву. 2. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. 3. Характеристика отдельных видов гарантий и компенсаций.
7.	Тема №7: Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность 1. Правовое поведение в сфере применения труда работников. 2. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. 3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты организаций. Уставы, положения о дисциплине. 4. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания и порядок применения). Поощрения за особые трудовые заслуги. 5. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и ее виды. Дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.
8.	Тема №8: Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников 1. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. 2. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. 3. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. 4. Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие. Время ученичества. Оплата ученичества. 5. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности сторон ученического договора. 6. Основания расторжения ученического договора.
9.	Тема №9: Охрана труда 1. Понятие и значение охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. 2. Принципы охраны труда. 3. Права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда. 4. Организация охраны труда (создание и функционирование органов по охране труда, управление охраной труда, планирование и финансирование мероприятий по охране труда) 5. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые, инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные). 6. Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью. 7. Компенсации и льготы работникам за тяжелые условия работы и работы с вредными условиями. 8. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

10.	Тема №10: Материальная ответственность сторон трудового договора 1. Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и ее значение. 2. Правовая природа материальной ответственности работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный имуществу работодателя, отличие ее от гражданско-правовой ответственности. 3. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников. 4. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из заработной платы. 5. Материальная ответственность работодателя в связи с нарушением трудовых прав работников. Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда. 5. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников при исполнении обязанностей по трудовому договору. Право на социальное обеспечение от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Виды обеспечения.
11.	Тема №11: Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников 1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. 2. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних. 3. Особенности правового регулирования труда руководителя организации. 4. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. 5. Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах. 6. Особенности регулирования труда надомников.
12.	Тема №12: Способы защиты трудовых прав 1. Понятие и общая характеристика способов защиты трудовых прав. 2. Система органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 3. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства 4. Общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 5. Понятие и формы самозащиты трудовых прав работников. 6. Порядок защиты трудовых прав работников профсоюзами. 7. Ответственность работодателя, его представителей, иных должностных лиц организаций за нарушение законодательства о труде и охране труда (дисциплинарная, материальная, административная, уголовная).
13.	Тема №13: Трудовые споры и порядок их разрешения 1. Понятие и виды трудовых споров. 2. Классификация трудовых споров. 3. Условия и причины возникновения трудовых споров. 4. Нормативная основа порядка разрешения индивидуальных и коллективных

	трудовых споров в ПМР. 5. Принципы рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров. 6. Индивидуальные трудовые споры: понятие, причины их возникновения и подведомственность. 7. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. 8. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам. 9. Понятие коллективного трудового спора и причины его возникновения. 10. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. 11. Право на забастовку и его ограничение. Порядок проведения забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки. 12. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовок. Правовые последствия признания забастовки незаконной.
--	--

СЕМИНАРСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

№ п/п	Наименование темы
1.	Тема: Правовое регулирование занятости и трудоустройства
2.	Тема: Трудовой договор
3.	Тема: Правовое регулирование рабочего времени
4.	Тема: Правовое регулирование времени отдыха
5.	Тема: Оплата и нормирование труда
6.	Тема: Гарантии и компенсации
7.	Тема: Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность
8.	Тема: Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
9.	Тема: Правовое регулирование охраны труда.
10.	Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора.
11.	Тема: Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников
12.	Тема: Защита трудовых прав
13.	Тема: Трудовые споры

ПРОГРАММНЫЙ МАТЕРИАЛ КУРСА

Тема 1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Методические рекомендации

Включение в предмет трудового права группы отношений, связанных с обеспечением занятости, обусловлено формированием в новых экономических условиях рынка труда и появлением такого негативного явления, как безработица.

Принятие Закона ПМР от 8 января 2001 г. «О занятости населения» и изменение с переходом к рынку некоторых аспектов трудового законодательства явилось правовой основой формирования комплексной системы мер, направленных на реализацию права каждого на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

При изучении данной темы, прежде всего, следует учитывать, что Конституция ПМР (ст. 35), провозглашая принцип свободы труда, не закрепляет возможность получения каждым гарантируемой работы. Вместе с тем, предоставляя каждому право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, Конституция гарантирует право на защиту от безработицы.

Легальное определение занятости закреплено в ст. 1 Закона ПМР «О занятости населения». Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Приднестровской Молдавской Республики и приносящая, как правило, им трудовой доход (зарботок). Одновременно в Законе определяется круг лиц, которые считаются занятыми (ст.2). Все категории занятых граждан можно разделить на три группы: 1) лица, осуществляющие трудовую деятельность (в широком смысле) как в сфере общественного, так и личного труда; 2) лица, занятые иными видами общественно полезной деятельности; 3) лица, не осуществляющие какой-либо деятельности, но признаваемые занятыми в силу Закона.

Понятие безработного закреплено в ст. 3 названного Закона. Безработными признаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (16-55 лет для женщин, 16-60 лет для мужчин), которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в территориальном органе Единого государственного фонда социального страхования Приднестровской Молдавской Республики в качестве лиц, ищущих подходящую работу и готовых приступить к ней. Граждане моложе 16 лет могут быть признаны безработными лишь в случае, если они ранее работали и были уволены в связи с ликвидацией, сокращением их численности или штатов работников предприятий, учреждений, организаций. Здесь же в общем виде определяется и порядок признания гражданина безработным.

Далее следует внимательно изучить основные направления государственной политики в области занятости, которые закрепляются в ст.5 Закона «О занятости населения». Все направления государственной политики в данной области могут быть разделены на меры общего характера, направленные на нормальное функционирование рынка труда в целом, и меры специального характера, направленные на предотвращение негативных последствий безработицы и обеспечение занятости социально незащищенных категорий населения.

На основе анализа положений Трудового кодекса, обеспечивающих реализацию прав граждан в сфере труда, и положений Закона ПМР «О занятости населения» необходимо определить соотношение права на труд с правом на обеспечение занятости. При этом право на обеспечение занятости в ряде случаев выступает гарантией реализации права на труд.

Рассматривая понятие и формы трудоустройства, следует обратить внимание, что трудоустройство понимают в широком и узком смысле, а организационно-правовые формы трудоустройства делят на общие и специальные. В некоторых случаях отношения по трудоустройству могут включать не только процесс подыскания подходящей работы и устройства на нее, но и процесс профессиональной подготовки для будущей работы.

Для характеристики правового статуса безработного по Закону ПМР «О занятости населения» следует выяснить, какие категории граждан могут быть признаны безработными. Безработными в случае отсутствия подходящей работы признаются:

а) с первого дня по истечении 3 (трех) месяцев со дня увольнения – граждане, уволенные в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, а также граждане, уволенные в связи со сменой собственника организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера), при условии их регистрации в территориальном органе Фонда в течение 3 (трех) месяцев со дня увольнения;

б) через 14 дней после регистрации в территориальном органе Фонда:

1) граждане, уволенные в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, а также граждане, уволенные в связи со сменой собственника организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера), в случае их регистрации в территориальном органе Фонда по истечении 3 (трех) месяцев со дня увольнения;

2) граждане, уволенные по иным основаниям, за исключением граждан, уволенных с работы по инициативе работодателя за нарушение трудовой дисциплины или совершение виновных действий, предусмотренных действующим законодательством;

3) граждане, впервые ищущие работу;

4) граждане, осуществлявшие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, у которых истек срок действия патента.

в) через 30 дней после регистрации в территориальном органе Фонда: граждане, уволенные с работы по инициативе работодателя за нарушение трудовой дисциплины или совершение виновных действий, предусмотренных действующим законодательством. При этом безработными не могут быть признаны:

- граждане, являющиеся занятыми в соответствии с Законом ПМР «О занятости населения»;

- граждане, не достигшие 16-летнего возраста, за исключением ранее работавших и уволенных в связи с ликвидацией, реорганизацией организаций, сокращением их численности или штатов работников;

- граждане, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия, кроме получающих пенсию по инвалидности 3 группы и несовершеннолетних, получающих пенсию по случаю потери кормильца;

- граждане, отказавшиеся от одного места подходящей работы по срочному или бессрочному трудовому договору, предложенной территориальным органом Фонда либо от одной рекомендации пройти курс профессиональной подготовки или переподготовки;

- граждане, предоставившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также предоставившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

В главе 2 Закона определен перечень основных (статутных) прав и обязанностей граждан в области занятости, а глава 3 Закона определяет государственные гарантии в сфере занятости населения.

Важное значение имеют социальные гарантии и компенсации, предоставляемые государством лицам, потерявшим работу. Государство гарантирует безработным гражданам, проживающим в республике:

а) Выплату стипендий безработным в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости.

б) Выплату пособия по безработице.

в) Возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

г) Возмещение материальных затрат в соответствии с действующим законодательством в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства (направлением на обучение в другую местность) по предложению органов службы занятости.

д) Бесплатное медицинское освидетельствование при приеме на работу и направление на профессиональное обучение.

е) Оказание материальной помощи безработному и членам его семьи.

ж) Социальную поддержку безработных в период временной нетрудоспособности, за исключением отпуска по беременности и родам.

з) Включение в трудовой стаж периода обучения (переобучения), повышения квалификации по направлению Центра занятости населения, участия в общественных работах и периода получения пособия по безработице.

Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, призыва на военные сборы, привлечения на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей, не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж. Все виды пособий и стипендии безработным не облагаются подоходным налогом.

Одним из направлений политики государства в области занятости является организация общественных работ. Под общественными работами понимаются виды трудовой деятельности, как правило, не требующие предварительной профессиональной подготовки работников, имеющие социально-полезную направленность и организуемые в качестве дополнительной социальной поддержки и временной занятости лиц, ищущих работу. Общественные работы призваны обеспечить:

а) смягчение экономических и социальных последствий роста безработицы;

б) временный заработок гражданам, признанным в установленном порядке безработными, гражданам, ищущим работу, в том числе по желанию проходящих обучение по направлению территориальных центров;

в) приобщение к трудовой деятельности лиц, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности) в том числе молодежи, вступающий в трудоспособный возраст;

г) привлечение к труду (адаптация) лиц, имеющих длительный (более одного года) перерыв в профессиональной деятельности;

д) обеспечение работой лиц предпенсионного возраста, утративших профессиональную и территориальную мобильность.

Порядок организации и проведения общественных работ регулируется Положением «О порядке работы с гражданами, обратившимися в городские (районные) центры социального страхования и социальной защиты за содействием в трудоустройстве», утв. Приказом Министерства по социальной защите и труду ПМР.

Контрольные вопросы

1. Какова государственная политика в области занятости населения и её основные направления?
2. Дайте общую характеристику законодательства ПМР о занятости населения.
3. Перечислите формы занятости населения.
4. Назовите понятие трудоустройства и его виды.
5. Дайте понятие занятости. Кто считается занятым?
6. Что понимается под терминами «подходящая» и «неподходящая» работа?
7. Безработица: понятие, виды, основные причины.
8. Дайте понятие «безработного» и раскройте правовой статус «безработного». Кто не может быть признан безработным?
9. Каков порядок регистрации безработных?
10. Раскройте содержание права граждан на обеспечение занятости и трудоустройство.
11. Каковы основные права и обязанности органов занятости.
12. Пособие по безработице: размеры, порядок его выплаты, прекращения и приостановления.
13. Назовите дополнительные гарантии, предоставляемые отдельным категориям граждан в сфере занятости и трудоустройства.

Тестовые задания

1. Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и , не противоречащая законодательству ПМР и, как правило, приносящая им трудовой доход (зарботок)

2. Занятыми считаются граждане:

- а) осуществляющие предпринимательскую деятельность;
- б) заключившие договор комиссии (комиссионеры);
- в) проходящие военную службу;
- г) проходящие обучение в 10 классе очного общеобразовательного учреждения;
- д) имеющие акции ОАО «СВЕТ»;
- е) временно нетрудоспособные;
- ж) являющиеся членами потребительского кооператива;
- з) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- и) фермеры.

3. Безработными признаются:

- а) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка;
- б) граждане, признанные инвалидами;
- в) граждане, не достигшие 16-летнего возраста;
- г) граждане, достигшие возраста пятнадцать лет;
- д) женщины, достигшие пятидесяти лет, мужчины – шестидесяти лет;
- е) граждане, которым в соответствии с законодательством ПМР назначена трудовая пенсия по старости;
- ж) граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней;
- з) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в территориальном органе Единого государственного фонда социального страхования ПМР в качестве лиц, ищущих подходящую работу и готовых приступить к ней..

4. Работа может считаться подходящей, если:

- а) предлагаемый заработок не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;
- б) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- в) соответствует профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его образования и профессиональной подготовки, состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места..

5. Регистрация граждан в качестве ищущих работу осуществляется при предъявлении следующих документов:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке;
- в)
- г)
- д) инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют

6. Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в:

- а) вышестоящий орган службы занятости, а после в суд;
- б) в суд;
- в) вышестоящий орган службы занятости, а также в суд.

7. Зарегистрированные в территориальном центре в качестве ищущих работу и безработные граждане обязаны:

- а) самостоятельно и при содействии территориального центра заниматься поиском работы;
- б) ежедневно являться в Центр занятости для перерегистрации;
- в) соблюдать условия прохождения перерегистрации в установленные сроки;
- г) являться по вызову в территориальный центр для предложения им подходящей работы;
- д) в течение двух рабочих дней являться на переговоры о своем трудоустройстве в организацию, указанную в направлении территориального центра;
- е) сообщать в территориальный центр не позднее срока назначенной явки о результате переговоров с работодателем о возможном трудоустройстве.

8. С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается

- а) срочный трудовой договор;
- б) бессрочный трудовой договор.

9. В период участия безработных граждан в общественных работах право на получение причитающегося пособия по безработице

- а) сохраняется;
- б) не сохраняется.

10. Периоды обучения (переобучения), повышения квалификации по направлению Центра занятости населения, участия в общественных работах и периода получения пособия по безработице

- а) включаются в трудовой стаж;
- б) не включаются в трудовой стаж.

11. На период профессиональной подготовки (переподготовки), повышения квалификации безработных граждан по направлению службы занятости

- а) им выплачивается пособие по безработице;
- б) им выплачивается стипендия;
- в) им выплачивается пособие по безработице и стипендия;
- г) им не выплачиваются какие-либо суммы.

12. Пособие по безработице выплачивается со дня присвоения статуса безработного

- а) в течение трех календарных месяцев;
- б) в течение шести календарных месяцев;
- в) в течение девяти календарных месяцев;
- г) в течение двенадцати календарных месяцев.

13. Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата организации, а также по причине смены собственника имущества организации, обратившимся в Центр занятости населения и признанным безработными в установленном порядке в течение календарного года с момента увольнения, при отсутствии возможности трудоустройства, имеющим общий трудовой стаж, дающий право выхода на полную пенсию по возрасту, включая пенсию на льготных условиях и в связи с особыми условиями труда, по предложению Центра занятости населения и с их

согласия пенсия оформляется досрочно, но не ранее

- а) чем за один год до установленного законодательством ПМР выхода на пенсию;
- б) чем за два года до установленного законодательством ПМР выхода на пенсию;
- в) чем за три года до установленного законодательством ПМР выхода на пенсию.

14. Сохраняет ли гражданин статус безработного при прохождении профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии:

- а) да;
- б) нет.

15. Право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку имеют :

- а) инвалиды;
- б) пенсионеры;
- в) граждане с момента их регистрации в качестве безработных;
- г) безработные граждане по истечении трехмесячного периода безработицы
- д) выпускники общеобразовательных учреждений.

Задачи.

Задача 1.

Неработающая Ананьева, будучи трудоспособной, осуществляет опеку и постоянный уход за инвалидом I группы Каракуловой, признанной в установленном порядке недееспособной. Ананьева и Каракулова в родственных отношениях не состоят. Каракулова к пенсии по инвалидности получает надбавку на уход.

Определите статус Ананьевой на рынке труда.

Задача 2.

Кудрявцеву, обратившемуся в органы службы занятости после длительного перерыва в работе в связи с отбыванием наказания в исправительном учреждении, было отказано в регистрации в целях поиска подходящей работы ввиду того, что Кудрявцев не смог представить трудовую книжку и другие документы, удостоверяющие его профессиональную квалификацию.

Правомерно ли решение органов службы занятости?

Задача 3.

В органы службы занятости 1 июня представили все документы, необходимые для регистрации в целях поиска подходящей работы, следующие лица:

выпускник школы Пятыйгин;

уволенный из акционерного общества в связи с сокращением штатов 20 мая текущего года инженер Курицын;

Пуртов, уволенный 10 мая текущего года в связи с ликвидацией организации;

уволенная с последнего места работы за прогул без уважительных причин Шмакова.

С какого момента указанные лица могут быть признаны безработными? С какого момента им будет выплачиваться пособие по безработице?

Задача 4.

Зарегистрированные в качестве безработных Андрианова, уволенная с последнего места работы за утрату доверия, и Пименова, уволенная с последнего места работы в связи с ликвидацией организации, предъявили в орган службы занятости листы временной нетрудоспособности в связи с беременностью и родами и заявления об их оплате. Органом службы занятости было вынесено решение о снятии Андриановой и Пименовой с учета в качестве безработных с одновременным прекращением выплаты пособия по безработице.

Дайте правовую оценку вынесенному решению.

Задача 5.

Немцев был уволен по сокращению численности работников. Немцев зарегистрировался в органе службы занятости по месту жительства в качестве безработного и обратился с просьбой дать ему направление на переподготовку в целях получения новой профессии. Немцеву было заявлено, что все затраты на профессиональное обучение, включая оплату труда членов квалификационной комиссии, он должен нести сам.

Какое разъяснение должны дать Немцеву по данному вопросу в вышестоящем органе службы занятости, куда он обратился?

Задача 6.

Освобожденный из мест лишения свободы Крукс, отчисленный из 10-го класса школы Сапунов, инвалид II группы Хатуков были направлены органами службы занятости для трудоустройства на завод железобетонных изделий. В отделе кадров завода им заявили, что направление органов службы занятости для администрации завода не является обязательным, а поскольку члены бригад, в составе которых можно было предоставить работу указанным гражданам, возражали против этого, администрация всем троим отказала в приеме на работу.

Оцените правомерность действий администрации завода.

Задача 7.

В целях получения помощи в трудоустройстве в орган службы занятости обратились:

15-летний Смирнов;

18-летняя Русинова, получающая пенсию по случаю потери кормильца;

уволенный в запас в связи с выслугой лет 45-летний Бирюков;

инвалид II группы по общему заболеванию Позднеев;

50-летняя Зотова, получающая пенсию по старости на льготных условиях;

работающая на момент обращения Матвеева, желающая сменить вид деятельности.

Каковы их права в области обеспечения занятости?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 г.
2. Конвенция МОТ № 111 (1958 г.) «О дискриминации в области труда и занятости»
3. Конвенция МОТ № 122 (1964 г.) «О политике в области занятости»
4. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР 02-29.
5. Закон ПМР от 8 января 2001г. №372-3-III «О занятости населения» // САЗ ПМР 01- 01.
6. Закон ПМР от 21 июня 2001г. №20-3-III «Об основах обязательного социального страхования» // САЗ ПМР. №01-11.
7. Закон ПМР от 27 декабря 2011 г. №248-3-V « О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ ПМР 12-1.
8. Приказ Министерства экономики ПМР от 28 мая 2001 года № 119 «Об утверждении Положения «Об организации общественных работ» // САЗ ПМР 01-6.
9. Приказ Министерства экономики ПМР от 25 октября 2002 г. №246 «Об утверждении положения по организации временной занятости безработных молодых специалистов «Стажер» // САЗ ПМР 03-2.
10. Приказ Министерства экономики ПМР от 27 октября 2006 г. №664 «Об утверждении Положения «О порядке организации временной занятости безработных граждан после длительного перерыва в работе по программе «Шанс» САЗ ПМР 06-51.
11. Приказ Министерства экономики ПМР от 5 марта 2007 г. № 142 «Об утверждении Положения «Об организации и проведении профессиональной и психологической поддержке безработных граждан, других категорий населения в ПМР» // САЗ ПМР 07-16.

12. Приказ Министерства экономики ПМР от 12 марта 2009 г. № 94 «Об утверждении положения «О порядке организации временной занятости безработной молодежи по программе «Молодежная практика» // САЗ ПМР 09-16.
13. Приказ Министерства по социальной защите и труду ПМР от 11 февраля 2013г. №17 «Об утверждении Положения «О порядке работы с гражданами, обратившимися в городские (районные) центры социального страхования и социальной защиты за содействием в трудоустройстве» // САЗ ПМР 13-17.
14. Приказ Министерства по социальной защите и труду ПМР от 22 февраля 2013г. №32 «Об утверждении Инструкции «О порядке досрочного выхода на пенсию по возрасту, включая пенсию на льготных условиях и в связи с особыми условиями труда по предложению городских (районных) центров социального страхования и социальной защиты» // САЗ ПМР 13-11.

Специальная литература

1. Багаев В. Занятость молодежи — задача государственная // Человек и труд. 2003. № 12.
2. Варшавская Е., Донова И. Занятость в неформальном секторе // Человек и труд. 2004. № 10.
3. Гаврилина А.К. Конвенции МОТ и российское законодательство о занятости и трудоустройстве // Трудовое право. 2001. № 3.
4. Джиоев С.Х. О роли трудоустройства при помощи государственной службы занятости в содействии трудовой занятости граждан // Право и государство: теория и практика. 2007. № 1.
5. Джиоев С.Х. Роль государственной службы занятости в содействии трудового устройства граждан // Право и государство: теория и практика. 2006. № 2.
6. Дмитриев В., Никитин Е. Практика применения законодательства о занятости граждан // Российская юстиция. 1996. № 4.
7. Дмитриев В., Никитин Е. Практика применения законодательства о занятости граждан // Российская юстиция. 1996. № 5.
8. Курс трудового права. Т 2. Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. - СПб, 2001.
9. Лушникова М.В. Правовой статус безработного: сравнительно-правовое исследование // Гуманизм и политика. - М., 1994.
10. Магницкая Е.В., Пашков А.С. Распределение трудовых ресурсов (правовые вопросы). - М., 1980.
11. Миронов В.И. Занятость и трудоустройство // Трудовое право. 2001. № 4.
12. Морозов П.Е. Государственная политика занятости в РФ и США // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы: сборник статей. М., 2000.
13. Парягина О.А. Инвалиды: дискриминация и занятость // Трудовое право. 2007. № 4
14. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.
15. Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство. — СПб, 1994.
16. Шеленга Н.А. Проблемы правового регулирования деятельности негосударственных организаций по трудоустройству» // Сборник материалов научно-практической конференции «Состояние и регулирование рынка труда в Приднестровье» (29 марта 2012г.)
17. Шеленга Н.А. Международные стандарты регулирования деятельности частных агентств занятости и их реализация в законодательстве Российской Федерации // Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Правовые и социально-экономические направления реформирования современного общества» (24-25 мая 2012г.)
18. Щукина Н.В. Деятельность муниципальных органов по реализации основных направлений политики в сфере занятости населения // Сборник материалов научно-практической конференции «Состояние и регулирование рынка труда в Приднестровье» (29 марта 2012г.)

Тема 2. Трудовой договор

Методические рекомендации

Данная тема является одной из ключевых в трудовом праве, т.к. именно трудовой договор лежит в основе возникновения трудового правоотношения.

Тема весьма трудоемка для изучения, самая большая по объему выделенных часов на изучение и по объему нормативного материала и судебной практики.

Основная цель изучения данной темы – уяснение общих положений трудового договора (понятие, роль, значение, содержание и виды трудового договора), а также изучение правового регулирования заключения, изменения трудового договора и его прекращения.

Начать изучение материала данной темы следует с уяснения понятия, роли и значения трудового договора.

Необходимо сопоставить определение трудового договора (ст.56 ТК ПМР) с определением трудового правоотношения (ст.15 ТК ПМР), выявить отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудовой деятельностью.

Важным является уяснение содержания трудового договора (ст.57 ТК ПМР). Содержание трудового договора – это совокупность сведений и условий договора. При изучении этого вопроса необходимо изучить виды условий трудового договора – обязательные, дополнительные и их правовое значение.

Изучая вопрос о видах трудового договора, следует уяснить, что существуют различные основания для видовой классификации трудовых договоров. Особое внимание надо обратить на классификацию трудовых договоров в зависимости от их срока. Трудовое законодательство предусматривает два вида трудовых договоров – трудовой договор, заключенный на неопределенный срок и срочный трудовой договор.

В соответствии со ст. 58 ТК ПМР основным видом трудового договора является трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Применение срочного трудового договора законодателем ограничено. Следует четко определить, какие виды срочного трудового договора допускаются законом, в каких случаях и при каких условиях возможно заключение срочного трудового договора (ст. 58-59 ТК ПМР).

Приступая к изучению вопроса о порядке заключения трудового договора, следует четко уяснить два момента – какова общая и специальная процедура заключения трудового договора и вступления его в силу, а также каковы установленные законом гарантии при заключении трудового договора.

Изучая вопрос о гарантиях при заключении трудового договора, следует в обязательном порядке уяснить понятие «необоснованного отказа при приеме на работу» и понятие «деловые качества работника».

Хотя закон в качестве основания возникновения трудового отношения непосредственно связывает с трудовым договором (ст.16 ТК ПМР), трудовые права работников подлежат защите и при фактическом допуске работников (ст. 16, 67 ТК ПМР), а также в случае, когда гражданско-правовым договором фактически регулируются трудовые отношения (ст.11 ч.4 ТК ПМР).

Важным моментом является уяснение вопроса о правовой природе испытания при приеме на работу, о порядке установления данного условия трудового договора, о результате испытания и его правовом значении (ст.70,71 ТК ПМР)

Приступая к изучению вопроса «Изменение трудового договора», следует определить законодательные рамки и возможные условия изменения содержания трудового договора. Принципиальное положение закреплено в ст. 60 ТК ПМР, запрещающей работодателю требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, и ст. 72 ТК ПМР устанавливающей, что изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон.

Основными формами изменения трудового договора являются:

- переводы: временные (ст.72-2 ТК), постоянные (ст.72-1 ТК), по медицинским показаниям

(ст.73 ТК);

- изменения условий трудового договора по причинным, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК);

- трудовые отношения при смене собственника, изменения подведомственности организации и ее реорганизации (ст.75 ТК).

Необходимо четко уяснить правовые условия каждой формы изменения трудового договора, научиться различать их друг от друга.

Переводы на другую работу необходимо отличать от перемещения.

Перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем или к другому работодателю. По общему правилу, перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Общим правилом является запрет переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Огромное значение для теории и практики применения законодательства о трудовом договоре имеет правовое регулирование прекращения трудового договора.

Уяснения этого раздела темы следует начать с подробного изучения оснований прекращения трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора содержатся в ст.77 ТК ПМР.

При этом студентам следует четко усвоить концептуальное положение современного трудового права: с одной стороны - принцип свободы трудового договора и невозможность принудительного труда, с другой стороны – государственные гарантии обеспечения занятости работников – невозможность произвольного увольнения работников без оснований, предусмотренных законами. Судебной практикой признается расторжение трудового договора ограничением конституционного права человека на труд со всеми вытекающими из этого правовыми последствиями.

Изучая вопрос о прекращении трудового договора, следует обратить внимание на имеющиеся в учебной литературе различные классификации оснований прекращения трудового договора.

Важно отметить, что любой вид увольнения будет правомерным при соблюдении следующих условий:

1. наличие предусмотренного законом основания прекращения трудового договора;
2. соблюдение установленного законом порядка (процедуры) расторжения трудового договора;
3. наличие юридического акта, оформляющего прекращение трудового договора.

Особое внимание следует уделить расторжению трудового договора по инициативе работодателя. Необходимо отметить, что ст.81 ТК ПМР «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» содержит общие, применяемые ко всем работникам, и специальные, применяемые к отдельным категориям работников, основания, а также основания расторжения трудового договора, связанные и не связанные с виновными действиями работника.

Расторжение трудового договора необходимо отличать от отстранения от работы. Отстранение от работы не прекращает трудовых отношений, а означает недопуск работника к работе в случаях, прямо предусмотренных законом. Согласно ст.76 ТК ПМР работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

в) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами ПМР;

г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) в случае приостановления действия на срок до 2 (двух) месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами ПМР, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

е) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных законами и иными нормативными правовыми актами ПМР.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Важное значение имеют нормы, регламентирующие порядок оформления увольнения работников (ст.84-1 ТК). Студенту необходимо четко представлять правовые последствия несоблюдения процедуры прекращения трудового договора.

Изучив данный раздел студент должен:

- иметь четкое представление о роли трудового договора как основной формы реализации права на труд, о возможных формах изменения и прекращения трудового договора;

- знать понятие трудового договора, его отличия от иных форм использования личного труда человека, основные виды трудового договора и условия их применения, процедуру заключения и оформления трудового договора, гарантии при приеме на работу, понятие и виды переводов, их отличие от перемещения и изменения условий трудового договора, отстранения, основания и процедуры прекращения трудового договора,

- уметь разрабатывать текст трудового договора, обладать необходимыми навыками кадрового делопроизводства, дать необходимые разъяснения законодательства по данному вопросу, осуществлять правоприменение норм трудового права о трудовом договоре.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие трудового договора, проведите его отличие от сделок гражданско-правового характера.

2. Содержание трудового договора. Перечислите обязательные и дополнительные условия трудового договора.

3. Назовите виды трудового договора и случаи заключения срочного трудового договора.

4. Каков порядок заключения трудового договора?

5. Назовите установленные законом гарантии при заключении трудового договора.

6. Какие документы необходимо представить при приеме на работу?

7. Испытание при приеме на работу: понятие, значение, срок испытания. В каких случаях не может быть установлено испытание при приеме на работу?

8. Трудовая книжка: понятие, значение, порядок ведения.

9. Назовите понятие и виды переводов на другую работу. Определите отличие перевода от перемещения.

10. Характеристика постоянного перевода на другую работу.

11. Временный перевод на другую работу и его особенности.

12. Характеристика трудовых отношений при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.
13. Отстранение от работы. Отличие отстранения от работы от увольнения. Правовые последствия незаконного отстранения.
14. Прекращение трудового договора: понятие, общие основания прекращения трудового договора.
15. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Прекращение трудового договора по соглашению сторон.
16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
17. Гарантии при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.
18. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
19. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иными законами правил заключения трудового договора.
20. Порядок увольнения. Оформление прекращения трудового договора.

Тестовые задания

1. Действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме...
 - а) не допускается вообще;
 - б) допускается только при наличии договоренности о его последующем оформлении;
 - в) допускается при обоюдном согласии сторон;
 - г) допускается при наличии согласия органа государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.
2. - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.
 - а) трудовой договор;
 - б) социально-партнерское соглашение;
 - в) коллективный договор;
 - г) договор социального страхования.
3. Трудовой договор - это соглашение между:
 - а) работодателем и представителем работника;
 - б) работником и представителем работодателя;
 - в) работодателем и работником;
 - г) представителем работников и представителем работодателя.
4. Трудовые договоры могут заключаться:
 - а) только на неопределенный срок;
 - б) как на определенный, так и на неопределенный срок;
 - в) сроком до 10 лет;
 - г) сроком до 5 лет.
5. Трудовой договор вступает в силу:
 - а) с оговоренной в нем даты;
 - б) с момента его подписания;
 - в) с момента определения системы оплаты;
 - г) с момента фактического начала работы.

6. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка;
- г) характеристика с места работы.

7. Трудовой договор заключается:

- а) всегда в письменной форме;
- б) как в письменной, так и в устной форме по усмотрению сторон.

8. При приеме на работу испытательный срок не должен превышать:

- а) 12 месяцев;
- б) 14 месяцев;
- в) 3 месяцев;
- г) 7 месяцев.

9. Какие из перечисленных условий являются обязательными при заключении трудового договора:

- а) социальные льготы;
- б) место работы;
- в) трудовая функция;
- г) дата начала работы;
- д) испытательный срок;
- е) оплата труда;
- ж) предоставление жилплощади.

10. Какие из перечисленных условий являются дополнительными при заключении трудового договора:

- а) социальные льготы;
- б) место работы;
- в) условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой тайны;
- г) трудовая функция;
- д) испытательный срок;
- е) оплата труда;
- ж) предоставление жилплощади.

11. Какие документы можно требовать от работника при приеме на работу:

- а) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, справку о состоянии здоровья;
- в) справку с места жительства.

12. Срочный трудовой договор заключается на срок:

- а) не более 5 лет;
- б) не более 3 лет;
- в) не более 7 лет;
- г) не более 1 года.

13. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

- а) с письменного согласия работника;
- б) с устного согласия работника;
- в) согласие работника не требуется;

г) с письменного согласия профсоюзного органа.

14. Какие из перечисленных изменений условий труда требуют согласия работника:

- а) временный перевод по производственной необходимости;
- б) перевод на другую работу в той же организации;
- в) перемещение на другое рабочее место в той же организации;
- г) перевод в другую организацию;
- д) перевод в другую местность вместе с организацией.

15. Обязан ли работодатель заранее ставить в известность работника при изменении существенных условий труда?

- а) не обязан;
- б) обязан, предупредив за 2 недели;
- в) обязан, предупредив за 2 месяца;
- г) обязан, предупредив за 1 месяц.

16. Каков срок письменного предупреждения работодателя о расторжении трудового договора по инициативе работника?

- а) одна неделя;
- б) две недели;
- в) один месяц;
- г) два месяца.

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

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) нет.

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

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

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

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

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

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

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

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

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

- а) в размере двухнедельного среднего заработка;
- б) в размере среднего месячного заработка;
- в) в размере среднего заработка за 2 месяца;
- г) в размере среднего заработка за 3 месяца.

Задачи

Задача 1.

Администрация кафе объявила конкурс при приеме на работу повара. В соответствующем положении, утвержденном заместителем генерального директора АО (подразделением которого является кафе), указывается, в частности, что от претендентов требуется представление паспорта, трудовой книжки, характеристики-рекомендации с последнего места работы, медицинской справки, документа о профессиональном образовании, специально разработанной для конкурса анкеты. Кроме того, как явствует из положения, все претенденты обязаны участвовать в конкурсе мастерства и по заданию жюри приготовить холодное и горячее блюдо по меню, утвержденному на данный день в этом кафе. Выпускник кулинарного колледжа Казаков, не представив указанных в положении о конкурсе документов и указав, что они оформлены надлежащим образом, был допущен к конкурсу мастерства, который выиграл. Но далее Казакову было отказано в приеме на работу. Он обратился в суд с исковым заявлением о понуждении АО к заключению с ним трудового договора о работе в качестве повара в кафе.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 2.

Директор акционерного общества дал отделу кадров указание включать в трудовые договоры, заключаемые с лицами, вновь принимаемыми на работу, в качестве обязательных условия о сроке – не более одного года, о ненормированном рабочем дне, а также о запрете работникам приобретать акции (доли) других хозяйственных обществ без письменного согласия работодателя.

Дайте юридический анализ предложенных договорных условий.

Задача 3.

Совет директоров АО «Прибор» принял решение о том, чтобы со всеми работниками этого АО трудовые договоры были заключены сроком только на один год с возможностью продления срока по усмотрению групп качества труда, созданных во всех структурных подразделениях АО по решению того же совета директоров.

Оцените правомерность принятого решения.

Задача 4.

Птицефабрика заключила с юрисконсульту трудовой договор, в содержание которого, в частности, включены следующие пункты: п. 4 «Срок договора – 1 год»; п. 7.7 «Работники вправе владеть акциями и долями предприятий различных организационно-правовых форм только с согласия генерального директора»; п. 13 «Особенности рабочего времени: ненормированный рабочий день, но не менее 42 часов в неделю».

Дайте юридический анализ изложенных договорных регламентаций.

Задача 5.

Бортпроводнице Амуратовой администрация авиаотряда на основании медицинского заключения о беременности предложили с 1 июля выполнять наземную работу, но она отказалась. После того как она отказалась еще от нескольких предложений о переводе, на бортпроводницу было наложено дисциплинарное взыскание.

Правомерно ли это?

Задача 6.

Бухгалтер совместного предприятия (СП) Сергина с 15 декабря была переведена в порядке временного замещения на должность заболевшего старшего бухгалтера сроком на 1,5 мес. 5 февраля текущего года Сергина обратилась к администрации СП с просьбой освободить ее от замещения, так как срок перевода истек. Поскольку старший бухгалтер продолжал болеть, администрация вновь издала приказ о переводе Сергиной на один месяц. Сергина отказалась от перевода, за что генеральный директор СП объявил ей выговор, который она обжаловала в комиссию по трудовым спорам.

Каков порядок временного перевода работника для замещения отсутствующего работника? Дайте оценку действиям администрации. Укажите, какое решение должна вынести комиссия.

Задача 7.

Борисову, механику производственного кооператива, в связи с заболеванием гипертонией выдано письменное заключение о необходимости освобождения от тяжелого физического труда. Администрация предложила ему работу автослесаря, не ознакомив предварительно с ее условиями. Борисов, приступив к выполнению новых трудовых обязанностей, через 3 дня отказался от перевода по состоянию здоровья и обратился с просьбой о возвращении на прежнюю работу. Администрация отказалась удовлетворить его просьбу, а за невыход на работу приказом по кооперативу Борисову был объявлен строгий выговор с удержанием в течение 3 месяцев 10% месячного заработка.

Какие нарушения были допущены? Как следовало оплачивать труд Борисова при переводе?

Задача 8.

На шахте «Охтинская» установлено, что подземные электрослесари подавляющую часть рабочего времени трудятся на поверхности шахты. В результате этого было принято решение у 15 из 25 электрослесарей переменить наименование трудовой функции («электрослесарь» вместо «подземный электрослесарь»), изъяв из круга обязанностей выполнение работ внутри шахты, изменив режим и оплату труда, льготы. Четверо рабочих не согласились с этим и были уволены на основании пп.ж п.1 ст. 77 ТК ПМР. Они обратились в суд с иском о восстановлении на работе, обосновывая свои требования тем, что количество подземных электрослесарей в штатном расписании сокращено, поэтому увольнение должно было состояться по пп.б п.1 ст. 81 ТК ПМР.

Как бы Вы решили дело с такой фабулой?

Задача 9

Грибов при поступлении на работу в АО в качестве водителя автомобиля устно договорился с генеральным директором АО о том, что будет обслуживать автобус РАФ. Впоследствии по устному распоряжению директора он был перемещен на автомобиль ЗИЛ-157. Грибов отказался от перемещения, за что был лишен вознаграждения по итогам годовой работы. Автобус РАФ был сдан в аренду другому предприятию, а Грибов переведен в порядке производственной необходимости слесарем без указания срока. За отказ Грибова от перевода генеральный директор решил его уволить за прогул. Профком, членом которого состоял Грибов, в санкции на увольнение отказал. После этого Грибова вызвал директор и в присутствии свидетелей заявил ему, что не потерпит неповиновения. Тогда Грибов сгоряча написал заявление об увольнении по собственному желанию, на основании которого в тот же день был издан приказ о его увольнении. На следующий день Грибов обратился в районную прокуратуру с просьбой опротестовать приказ о его увольнении.

Ваши действия на месте прокурора?

Задача 10.

Котова работала продавцом отдела канцелярских товаров в универмаге. Продавцы этого отдела, в том числе Котова, были субъектами договора о коллективной материальной ответственности. Приказом по универмагу Котова с 1 июня перемещена на работу продавцом в киоск «Канцелярские товары», расположенный на территории, прилегающей к универмагу. 28 мая Котовой был вручен текст договора об индивидуальной материальной ответственности, от подписания которого она отказалась. Заместитель генерального директора по работе с персоналом предупредил Котову о том, что если она и далее будет отказываться от подписания договора, ее уволят за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей.

Оцените правомерность действий сторон.

Задача 11.

Методист по физической культуре завода Зимовенко в нетрезвом состоянии задержан в проходной завода ведомственной охраной за 10 мин до начала рабочего дня. В составленном акте констатировалось, что от Зимовенко сильно пахло спиртным и в разговорной перепалке с охраной он употреблял нецензурные выражения. В этот же день на основании представления начальника отдела кадров о неявке Зимовенко на рабочее место и указанного акта, подписанного двумя работниками охраны, директор завода издал приказ об отстранении Зимовенко от работы на весь рабочий день в связи с нетрезвым состоянием и об увольнении его в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии со следующего рабочего дня.

Правильно ли это?

Задача 12.

Федюнина, работавшего в центральной лаборатории измерительной техники предприятия, в связи с производственной необходимостью перевели на один месяц в сборочный цех. Так как Федюнин отказался выйти на работу в сборочный цех, ссылаясь на нарушение его трудовых прав, его приказом генерального директора уволили за систематическое нарушение трудовой дисциплины.

Охарактеризуйте правомерность действий Федюнина и генерального директора. В каких случаях работник может отказаться от перевода по производственной необходимости? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе обратился Федюнин?

Задача 13.

Панова работала гардеробщицей. Приказом заведующего ателье она была переведена с ее согласия в дворники. Основанием для перевода послужило то, что ее несовершеннолетний сын, придя к ней на работу, похитил у одной сотрудницы двести рублей. Через два дня после перевода Панова на работу не вышла и была уволена за прогул. Районный суд, куда с иском о восстановлении на работе обратилась Панова, отказал ей в удовлетворении иска, мотивируя свое решение тем, что за действия несовершеннолетнего сына ответственность несет истица.

Дайте оценку законности действий администрации и районного суда.

Задача 14.

В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, администрация перевела на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого администрация нашла подходящего, по ее мнению, юриста для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложила вернуться на прежнюю должность. Сергеев отказался вернуться на прежнюю должность, а администрация его уволила за прогул. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправильным, поскольку с обязанностями старшего

юрисконсульта он справлялся.

Имела ли администрация право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должна ли была она указать срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по жалобе Сергеева?

Задача 15.

В июле 2012 года Павлов дал согласие на перевод с должности гл.бухгалтера Института языка на работу в должности проректора по экономике. Институт является филиалом Университета, перевод производит ректор Университета. С января 2013 года должность проректора по экономике сократили.

Может ли Павлов вернуться на прежнюю должность? Дайте комментарий сложившейся ситуации.

Задача 16.

Колягинова работала в медсанчасти медицинской сестрой и выполняла обязанности процедурной сестры туберкулезного отделения. Приказом главного врача ее переместили на работу в качестве медицинской сестры корпуса. Считая действия главного врача противоречащими трудовому законодательству, Колягинова отказалась выполнить приказ и обратилась за защитой своих прав в комиссию по трудовым спорам.

Как следует поступить КТС? Что в судебной практике понимается под переводом на другую работу?

Задача 17.

Маслов имеет права на управление двумя видами локомотивов – тепловозом и электровозом. Приказом начальника локомотивного депо он в силу производственной необходимости был переведен с должности машиниста электровоза на должность машиниста тепловоза. Маслов с этим не согласился, на работу не вышел и был уволен за прогул без уважительной причины.

Дайте оценку действиям начальника локомотивного депо и поведению Маслова?

Задача 18.

Пенсионерка по старости Жилина работала контролером во вневедомственной охране. С 1 по 18 июля Жилина была больна. Выйдя на работу, она узнала, что ее рабочее место занято вновь принятым работником, а ей предложено занять другое место на этом же объекте.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 19.

Оператор насосной станции Пиявкина представила в отдел кадров организации справку о беременности с заключением о необходимости перевода ее на более легкую работу, исключающую тяжелые физические нагрузки, воздействие шума и пыли. Ей были предложены три имеющиеся в организации вакантные должности – подсобного рабочего, уборщицы непроизводственных помещений и кладовщика насосной станции, находящейся в другом населенном пункте. Ни одна из указанных должностей, по мнению Пиявкиной, ей не подходила: в - первых двух случаях работа была слишком тяжелой, а последняя требовала длительных переездов с несколькими пересадками. На следующий день Пиявкина на работу не вышла, сообщив, что будет находиться дома до подыскания ей подходящей работы. В ответ администрация уволила ее за прогул. Пиявкина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Решите дело. Обоснуйте позицию той и другой стороны. Составьте решение суда.

Задача 20.

В мае у электросварщика Дятлова было установлено профессиональное заболевание, возникшее в связи с плохим обеспечением безопасных условий труда. В июне он был уволен по несоответствию занимаемой должности, поскольку рекомендация исключала работу

электросварщиком, а от перевода на другую, нижеоплачиваемую работу Дятлов отказался.

Обосновано ли увольнение? Охарактеризуйте все сложившиеся правоотношения.

Задача 21.

16-летний Ипатьев был принят 12 сентября на работу курьером с месячным испытательным сроком, оговоренным только в приказе о приеме на работу (письменный трудовой договор с Ипатьевым не заключался). 16 сентября работник заболел. Выйдя на работу 18 октября, он узнал, что 16 октября уволен на основании ст. 71 ТК ПМР.

Какие нарушения трудового законодательства допущены в данном случае?

Задача 22.

Корректор книжного издательства «Заря» Проклова подала заявление об увольнении в порядке перевода на работу в другое книжное издательство. Поскольку она не представила никаких доказательств того, что другой работодатель согласен принять ее на работу в порядке перевода, директор «Зари» на заявлении Прокловой учинил резолюцию: «Уволить по соглашению сторон».

Прав ли директор книжного издательства «Заря»? Что Вам известно о правилах увольнения по соглашению сторон трудового договора?

Задача 23.

Студентке дневного отделения юридического факультета государственного университета во время производственной практики в Министерстве по социальной защите и труду ПМР было поручено разработать проект памятки руководителям организаций и работодателям – физическим лицам о правилах увольнения работников на основании пп.б п.1 ст. 77 ТК ПМР.

Что Вы указали бы в таком документе?

Задача 24.

Хохлова работала заведующей кондитерским отделом гастронома. За растрату вверенного имущества она была осуждена и приговорена к лишению свободы сроком на один год. После вступления приговора в законную силу Хохлова подала заявление об увольнении по собственному желанию. Директор гастронома обратился к юрисконсульту с просьбой разъяснить, по какому основанию следует уволить Хохлову.

Какой ответ должен дать юрисконсульт? Изменится ли решение, если допустить, что Хохлова подала заявление об увольнении по собственному желанию до вступления приговора в законную силу?

Задача 25.

Голиков, работавший заместителем главного бухгалтера АО «Электромоторы», 2 апреля подал заявление об увольнении по собственному желанию. По согласованию между руководителями этого акционерного общества и муниципального предприятия «Горэлектротранспорт» на освобождающуюся должность 10 апреля письменно был приглашен в порядке перевода бухгалтер Зуйкин. 13 апреля Голиков заявил, что у него изменились обстоятельства и потребовал аннулировать заявление об увольнении. Однако 16 апреля все-таки был издан приказ об увольнении Голикова по ст. 80 ТК ПМР.

Имела ли право администрация АО «Электромоторы» при такой ситуации уволить Голикова с формулировкой «по собственному желанию»?

Задача 26.

Комендант общежития государственного университета Романова подала заявление об увольнении по собственному желанию. По истечении одного месяца администрация университета заявила, что она не смогла подыскать другого подходящего работника на эту должность и организовать передачу материальных ценностей, вверенных коменданту. В связи с этим приказ об увольнении Романовой не был издан. Романова обратилась в профком университета за

разъяснением, может ли она самовольно оставить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора.

Какой ответ, на Ваш взгляд, ей должны дать в профкоме?

Задача 27.

Бухгалтер кафе «Самоцветы» Смирнова 14 августа подала заявление об увольнении с 26 августа по собственному желанию, а 20 августа заболела. Во время пребывания Смирновой в больнице 25 августа был издан приказ о ее увольнении по собственному желанию. Смирнова обратилась с иском и суд о восстановлении ее на работе.

Какое решение должен вынести суд по иску Смирновой, если исходить из изложенной выше фактуры?

Задача 28.

После конфликта с руководителем отдела сотрудник этого отдела Иванов обратился к руководителю проектной организации с просьбой освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Иванова по соглашению сторон (ст. 78 ТК ПМР). Через день после издания приказа об увольнении Иванов потребовал аннулировать его заявление, объяснив это тем, что передумал увольняться. Руководитель организации отказал в удовлетворении просьбы работника.

Куда может обратиться Иванов за разрешением данного спора? Какое решение должно быть принято?

Задача 29.

Антонова, работавшая медсестрой в больнице, 8 апреля подала заявление об увольнении по собственному желанию, но по просьбе администрации продолжала работать по истечении месячного срока отработки. 26 мая она вышла на работу в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем был составлен акт об отстранении ее от работы, а 27 мая был издан приказ о ее увольнении в связи с появлением на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Антонова обратилась с иском в суд об изменении формулировки увольнения на увольнение в соответствии со ст. 80 ТК ПМР. При этом Антонова в суде не отрицала факт выхода на работу в нетрезвом состоянии.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 30.

С водителем ОАО Алешиным 15 декабря был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на работу в НИИ. Перевод обосновывался письменным запросом НИИ от 14 октября, в котором оговаривался месячный срок его действия. 16 декабря в НИИ Алешину отказали в приеме на работу в связи с сокращением штата сотрудников.

Прав ли администрация НИИ?

Задача 31.

Допустим, что Назаров, работавший редактором государственной телекомпании, был избран депутатом Верховного Совета ПМР. Президент телекомпании, как только ему это стало известно, уволил Назарова по пп.д п.1 ст. 77 ТК ПМР в связи с переходом на выборную должность. Назаров потребовал отмены соответствующего приказа, мотивируя это тем, что он не обращался к работодателю с каким-либо заявлением об увольнении.

Кто прав в этой ситуации?

Задача 32.

Госпредприятие «Автотехобслуживание» преобразовано в АО «Лада». Инженер Петрова на одном из собраний в преддверии этого заявила, что не будет работать в АО. При преобразовании она была уволена на основании пп.е п.1 ст. 77 ТК ПМР. Петрова, считая, что работодатель не имел

ее письменного отказа от продолжения работы, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд? Какие правила необходимо соблюдать при увольнении по рассматриваемому основанию?

Задача 33.

Инженер по технике безопасности АО «Малахит» Максимов, уволенный по пп.б п.1 ст. 81 ТК ПМР, предъявил в суд иск о восстановлении на работе. При рассмотрении дела было установлено, что должность, занимаемая истцом, действительно была сокращена и ему предложена должность контролера-диспетчера, от перевода на которую он отказался, поскольку, являясь инвалидом, не мог выполнять эту работу по состоянию здоровья. Считая, что администрация АО принимала меры по переводу Максимова на другую работу, суд вынес решение об отказе ему в иске о восстановлении на работе.

Законно ли решение суда?

Задача 34.

Монтажница Гладкова, будучи беременной, была уволена с учетом мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа по пп.б п.1 ст. 81 ТК ПМР по сокращению штатов. Спустя три недели после увольнения беременность Гладковой была прервана. Гладкова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. При рассмотрении дела в суде ответчик заявил о том, что ему ничего не было известно о беременности Гладковой на момент увольнения, никаких доказательств беременности работница не предъявляла работодателю. А исковые требования удовлетворению не подлежат, поскольку на момент рассмотрения иска беременность прервана.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 35.

По представлению районного центра занятости прокуратура провела проверку ООО «Бумеранг», по результатам которой было объявлено предупреждение генеральному директору ООО. По мнению прокуратуры, ООО «Бумеранг» на основании Закона ПМР «О занятости населения» должно было при массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца и в полном объеме представить органам службы занятости соответствующую информацию. В объяснении на имя прокурора района генеральный директор ООО «Бумеранг» пояснил, что в данной части Закон ПМР «О занятости населения» противоречит ТК ПМР, не содержащему подобных указаний, следовательно, на основании ч. I ст. 403 ТК ПМР не применяется.

Как Вы думаете, кто прав?

Задача 36.

Павлушин работал столяром в школе и был уволен по несоответствию занимаемой должности в связи с признанием его инвалидом III группы.

Какие обстоятельства должен выяснить суд при рассмотрении иска Павлушина о восстановлении на работе?

Задача 37.

Врач-рентгенолог муниципальной больницы Козлова была уволена с работы в связи с тем, что аттестационная комиссия признала ее не соответствующей занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. При проведении аттестации было установлено, что она не посещает занятия по повышению квалификации, не знает новых методов проведения рентгеновских исследований. Козлова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Какие обстоятельства должен выяснить суд для рассмотрения дела по существу?

Задача 38.

Бригадиру грузчиков Грекову начальник отдела сбыта АО в ноябре неоднократно делал

устные замечания за нарушения трудовой дисциплины. 27 декабря в приказе по организации Грекову был объявлен выговор за преждевременный уход с работы 24 ноября. 10 января следующего года Греков на 2 часа опоздал на работу. 7 февраля был издан приказ об увольнении Грекова по пп.д п.1 ст. 81 ТК ПМР.

Соответствует ли этот приказ законодательству? Изменится ли решение, если Греков является неосвобожденным председателем профсоюзного комитета, не участвовавшего в разрешении ситуации с увольнением?

Задача 39.

Сортировщица Кускова, отсутствовавшая на работе 15, 17 и 18 мая, представила администрации АО повестки о вызове к следователю прокуратуры в качестве свидетеля 15, 17 и 18 мая, на каждой из которых было отмечено, что она находилась в прокуратуре в течение всего рабочего дня. По просьбе администрации АО в прокуратуре была проведена служебная проверка. В акте по ее результатам отмечалось, что Кускова 15 мая была в прокуратуре с 9 до 12 ч, 17 мая – с 10 до 13 ч, 18 мая – с 9 до 11 ч. Виновный в неправильной отметке повесток работник прокуратуры наказан.

Есть ли у администрации АО право на увольнение Кусковой, если ее рабочий день начинается с 9 ч утра? Изменится ли ваш ответ либо его аргументация, если Кускова в письменных объяснениях по поводу отсутствия на работе укажет, что для явки ее на рабочее место необходим спуск в шахту, а соответствующий механизм работает только в начале и в конце рабочего дня?

Задача 40.

Чернова вследствие временной нетрудоспособности, вызванной производственной травмой, не работала с 1 декабря. 5 мая следующего года был издан приказ о ее увольнении по пп.д п.1 ст. 83 ТК ПМР. 26 мая медицинской комиссией ей была установлена II группа инвалидности, а 27 мая она вышла на работу, но к работе не была допущена в связи с наличием приказа об увольнении.

Какое решение должен вынести суд, куда обратилась Чернова с иском о восстановлении на работе? Изменится ли решение суда, если приказ об увольнении Черновой будет издан 27 мая?

Задача 41.

Техник Пастушевский был уволен за прогул без уважительных причин в связи с тем, что он не выходил на работу в течение двух недель. Пастушевский обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, объяснив, что он не выходил на работу ввиду сдачи экзаменов в институте, в котором учится заочно, и представил в подтверждение справку, подписанную деканом факультета.

Можно ли расценивать как прогул самовольное, без согласования с администрацией использование Пастушевским целевого учебного отпуска? Какое решение по делу должен вынести суд?

Задача 42.

ГАИ лишило на один год водительских прав Протасова за управление личным автомобилем в нетрезвом состоянии. Об этом было сообщено в отдел кадров организации, где Протасов работал водителем автобуса.

Есть ли основания для увольнения Протасова?

Задача 43.

Зайцев, работавший грузчиком, был уволен в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии. При рассмотрении в суде его иска о восстановлении на работе было установлено, что Зайцев действительно пришел на работу в нетрезвом состоянии, но к работе был допущен и проработал всю смену.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 44.

Кладовщица Чурина уволена за появление на работе в нетрезвом состоянии 16 февраля. Администрация обосновывала увольнение актом, из которого следовало, что 16 февраля после перерыва Чурина «...спала на рабочем месте, положив голову на письменный стол, от нее пахло спиртным, а проснувшись, она была очень возбуждена и громко кричала». От отстранения от работы и медицинского освидетельствования она отказалась.

Дайте свою оценку этой ситуации.

Задача 45.

Краснова работала кондитером на кондитерской фабрике. 17 июля она была уволена за совершение по месту работы хищения имущества. Основанием для издания приказа об увольнении послужило то, что Краснова 9 июля была задержана на проходной фабрики с 2 кг шоколадных конфет и 5 плитками шоколада. Краснова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Какое решение должен вынести суд по иску Красновой?

Задача 46.

В результате инвентаризации, проведенной в кафе «Самоцветы», у кладовщика Ивановой на 1 ноября обнаружены излишки продуктов на сумму 951 руб., которые не были оприходованы документально. 15 декабря был издан приказ об увольнении Ивановой в связи с утратой доверия к ней (пп.ж п.1 ст. 81 ТК ПМР). Иванова обратилась с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то обстоятельство, что основанием для недоверия к ней могла послужить лишь недостача продуктов, а не их излишки, кроме того, после проведения инвентаризации данные излишки были оприходованы.

Какое решение должен вынести суд по данному делу?

Задача 47.

Директор ООО «Рассвет» единолично принял решение о сдаче в аренду складских помещений, принадлежащих обществу, своему родственнику, установив арендную плату в размере одного МРОТ. По окончании календарного года на отчетном собрании данный факт был обнародован. Аудиторская проверка установила, что в результате неправомерных действий данного руководителя общество понесло значительные убытки.

Есть ли основания для досрочного прекращения трудового договора с директором ООО по пп.и п.1 ст. 81 ТК ПМР?

Задача 48.

Суринова, уволенная с предыдущего места работы за утрату доверия, купила в метро трудовую книжку и, воспользовавшись ею, поступила на работу экспедитором грузов в торговую организацию.

Есть ли в данном случае основание для увольнения по пп.л п.1 ст. 81 ТК ПМР?

Практические задания

Задание 1. Какие документы должны представить при поступлении на работу на муниципальный завод следующие лица:

22-летний Зилов, три недели назад окончивший дневное отделение технического университета и претендующий на должность инженера в цехе с вредными условиями труда;

17-летний Катов, недавно получивший свидетельство об окончании профессионального лицея, поступающий на работу дежурным электриком;

18-летняя выпускница школы Якубкина, поступающая в отдел на должность инспектора;

15-летняя ученица школы Гильмутдинова, желающая параллельно с учебой работать подсобной рабочей в столовой завода;

65-летний Кузенко, подавший заявление о приеме на работу охранником;

20-летняя студентка 3-го курса дневного отделения частного юридического колледжа, изъявившая желание работать юрисконсультантом.

Задание 2. Укажите, мотивировав свой ответ, случаи правомерного/ неправомерного отказа в приеме на работу:

в связи с достижением пенсионного возраста;

в связи с недостаточной квалификацией, требования к которой установлены должностной инструкцией;

в связи с отсутствием требуемого стажа работы;

в связи с непредставлением медицинского заключения о состоянии здоровья, требуемого локальными нормативными актами коммерческой организации;

женщине в связи с беременностью;

в связи с установленными в организации максимальными возрастными ограничениями для замещения данной категории должностей.

Задание 3. Какие из перечисленных ниже обстоятельств исключают установление испытательного срока при приеме на работу:

поступление на работу на аналогичную должность после непродолжительного, менее одного месяца, перерыва;

беременность;

наличие у одинокой матери несовершеннолетнего ребенка;

несовершеннолетний возраст;

перевод на работу по другой специальности у того же работодателя.

Задание 4. Укажите известные вам сроки испытания при приеме на работу, допускаемые действующим законодательством ПМР о труде, оформив это в виде таблицы.

Категории работников (виды работ)

Срок испытания при приеме на работу

Норма права

Задание 5. Соблюдены ли требования трудового законодательства в следующих случаях?

Продавец магазина с ее письменного согласия была переведена на должность заведующей отделом магазина с месячным испытательным сроком. По истечении этого срока был издан приказ об обратном переводе ее на работу продавцом как не выдержавшую испытание.

Игнатьев принят 12 сентября на работу водителем с месячным испытательным сроком; 16 сентября он заболел; выйдя на работу после болезни 14 октября, он узнал, что 11 октября уволен как не прошедший испытание.

Комендант общежития НИИ договорился с Орловой о том, что она с 4 марта будет работать вахтером; об этом был поставлен в известность директор НИИ. В день выдачи первой заработной платы Орлова узнала, что, невзирая на реальную работу с 4 марта, приказом по НИИ она принята вахтером общежития с 10 марта с трехмесячным испытательным сроком.

По договоренности между руководителями автотранспортных предприятий (АТП) диспетчер Иванцова была переведена с АТП-1 на АТП-3; в приказе по АТП-3 было указано о приеме ее в порядке перевода с АТП-1 с шестимесячным испытательным сроком с согласия выборного профсоюзного органа АТП-3.

В приказе о приеме работника на работу на место ушедшей в отпуск по беременности и родам кассира Катаевой указано: «...на период декретного отпуска... с двухмесячным испытательным сроком».

С Неверовой был заключен трудовой договор о работе в качестве инженера-экономиста производственного кооператива. В тексте этого документа условие об испытании при приеме на работу не оговаривалось, но в приказе о приеме на работу (на котором Неверова расписалась и указала, что ознакомлена с ним) установлен срок испытания в 3 месяца. По истечении месяца после приема на работу Неверова была уволена как не выдержавшая испытание.

Мясников был принят в муниципальное предприятие на должность инженера-конструктора I категории по трудовому договору с двухмесячным испытательным сроком. По истечении данного времени администрация с устного согласия Мясников изменила трудовой договор, продлив срок испытания еще на два месяца. Это мотивировалось тем, что за истекший период в отделе, где работал Мясников, не было достаточно сложной работы, которая позволила бы проверить его знания и навыки, а, кроме того, Мясников более месяца отсутствовал на работе в связи с болезнью.

Задание 6. К. обратился на муниципальное предприятие с просьбой о приеме на работу закройщиком. Поскольку предприятие является муниципальным, его директор в качестве условия о приеме на работу потребовал представить справку о том, что К. не привлекался к уголовной ответственности. Будучи ранее дважды судимым за корыстные преступления, тот обратился с жалобой на эти действия в городскую прокуратуру. Прокурор объяснил директору неправомерность указанного требования. Директор предложил прокурору объяснить не только формальную сторону, но и неправомерность требования упомянутой справки. Попробуйте выполнить эту функцию.

Задание 7. Составьте проект приказа о приеме на работу юрисконсульта ООО.

Задание 8. Каковы особенности увольнения по собственному желанию в следующих ситуациях:

Слесарь Баранов успешно сдал вступительные экзамены на 1-й курс дневного отделения медицинской академии.

Монтажница Смирнова представила справку о передислокации воинской части, где служит ее муж, в другой город.

Токарь Петров уволился в связи с выходом на пенсию.

Контролер Сидоров избран председателем профсоюзного комитета.

Наладчик Козлов подал заявление об увольнении по собственному желанию во время ежегодного отпуска.

Лаборант кафедры Идрисова не передала материальные ценности, закрепленные за ней по договору об индивидуальной материальной ответственности.

Задание 9. Чем различаются и что имеют общего правила прекращения трудового договора на основании пп.з п.1 ст. 77 ТК ПМР и пп.д п.1 ст. 83 ТК ПМР?

Задание 10. В чем состоят особенности увольнения по сокращению численности или штатов следующих работников:

монтажницы Ивановой, являющейся одинокой матерью и имеющей ребенка 15 лет,

учащегося лица;

несовершеннолетнего ученика токаря Жмагина во время его обучения в учебно-производственном комбинате;

контролера Пуговкиной в период ее нахождения в учебном отпуске;

художника Ежикова, который один воспитывает ребенка в возрасте до 3 лет.

Задание 11. Объясните, в чем разница правил увольнения по пп.е п.1 ст. 77 и по пп.г п.1 ст. 81 ТК ПМР.

Задание 12. Кто из нижеперечисленных работников является надлежащим субъектом при увольнении по пп.з п.1 ст. 81 ТК ПМР:

генеральный директор ОАО;

директор лицея;

комендант общежития;

тренер детской спортивной школы;

начальник цеха;
буфетчица школьного буфета.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 г.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г.
3. Конвенция МОТ №29 о принудительном труде 1930 г.
4. Конвенция МОТ №105 об упразднении принудительного труда 1957 г.
5. Конвенция МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г.
6. Конвенция №139 МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу», 1973 г.
7. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР 02-29.
8. Гражданский кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 14 апреля 2000 года №279-ЗИД «О введении в действие части первой Гражданского кодекса ПМР» // СЗМР 00-2.
9. Гражданский кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 19 июля 2002 года №164-3-III «О введении в действие части второй и части третьей Гражданского кодекса ПМР» // САЗ ПМР 02-29.
10. Уголовный кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 7 июня 2002 года №138-3-III // САЗ ПМР 02-23,1
11. Уголовно-процессуальный кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 17 июля 2002 года №157-3-III // САЗ ПМР 02-29.
12. Закон ПМР от 19 апреля 1994 г. «О государственной тайне» // СЗМР 94-2.
13. Закон ПМР от 8 января 2001г. №372-3-III «О занятости населения» // САЗ ПМР 01- 01.
14. Закон ПМР от 25 июня 2009 г. № 787-3-IV «О коммерческой тайне» // САЗ ПМР 09-26.
15. Закон ПМР от 27 декабря 2011 г. №248-3-V « О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ ПМР 12-1.
16. Закон ПМР от 27 апреля 2012 г. №53-3-V «О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР 12-18.
17. Указ Президента ПМР от 30 декабря 2008г. №844 «Об утверждении Положения о порядке и условиях отнесения работников к категории «квалифицированных» с учетом специфики деятельности организации» // САЗ ПМР 09-1.
18. Приказ Министерства экономики ПМР от 9 января 2003г. №3 «Об утверждении Положения о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых с работодателями - физическими лицами в ПМР» // САЗ ПМР 03-24.
19. Приказ Министерства экономики ПМР от 5 мая 2004г. №217 «Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству» // САЗ ПМР 04-22.
20. Приказ Министерства экономики ПМР от 14 июня 2004г. №294 «Об утверждении основных положений о порядке проведения аттестации работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании» // САЗ ПМР. 04-25.
21. Приказ Министерства экономики ПМР от 13 июля 2004 года № 357 «Об утверждении перечня сезонных работ» // САЗ ПМР 04-30.
22. Приказ Министерства экономики ПМР от 13 декабря 2004г. №638 «Об утверждении примерных форм трудового договора» САЗ ПМР 05-3.
23. Приказ Министерства экономики ПМР от 20 ноября 2006г. №721 «Об утверждении формы трудовой книжки, Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, Инструкции по заполнению трудовых книжек» // САЗ ПМР 07-2.
24. Приказ Министерства экономики ПМР от 13 августа 2010г. №457 «Об утверждении положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // САЗ ПМР 10-34.
25. Приказ Министерства экономики ПМР от 1 июня 2011г. № 341 «Об утверждении положения об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры» // САЗ ПМР 11-34.
26. Приказ Министерства экономики ПМР от 7 сентября 2011г. № 637 «Об утверждении

Порядка применения ЕТКС работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // САЗ ПМР 11-40.

27. Приказ Министерства экономического развития ПМР от 30 марта 2012 г. № 150 «Об утверждении общих положений единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих» // САЗ ПМР 12-18.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного суда ПМР 22 декабря 2010 г. № 7 «О применении судами ПМР Трудового кодекса ПМР» // САЗ 11-2.

2. Постановление Президиума Верховного Суда ПМР от 26 октября 2012г. «Об утверждении Методических рекомендаций по рассмотрению отдельных категорий трудовых споров».

Специальная литература

1. Андреев В.П. Прекращение трудового договора по соглашению сторон // Трудовое право. 2002. №6.

2. Андреева В.И. Назначение на должность руководителя организации // Справочник кадровика. 2006. №1.

3. Андреева В.И. Отказ в отзыве заявления об отпуске с последующим увольнением // Справочник кадровика. 2006. №8.

4. Андреева В.И. Трудовая книжка: сведения о работе // Справочник кадровика. 2004. №12.

5. Андреева Л.А. Прекращение трудового договора в связи с совершением аморального проступка // Справочник кадровика. 2005. №8.

6. Анисимов А.Л. Увольнение за разглашение охраняемой законом тайны // Справочник кадровика. 2004. №4.

7. Анисимов А. Защита охраняемой законом тайны // Кадровик. 2002. №12.

8. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. - М., 2004.

9. Архипов В.В. «Внештатный работник»: быть или не быть? // Справочник кадровика. 2007. №2

10. Архипов В.В. Отстранение от должности руководителя организации // Справочник кадровика. 2006. №8.

11. Басаков М.И. От приема на работу до увольнения. - М., 2005

12. Бойченко Т.А. Трудовой договор: права и обязанности работодателя // Справочник кадровика. 2004. №1.

13. Бойченко Т.А. Увольнение совместителя за прогул // Справочник кадровика. 2006. №7.

14. Бондаренко Э.Н., Иванов Д.В. Конфиденциальная информация в трудовых отношениях. – СПб, 2012.

15. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. - СПб, 2004.

16. Бриллиантова Н.А. Трудовой договор. Новое в законодательстве // Труд и право. 2006. №24.

17. Бугров Л.Ю. Изменение условий труда - отражение в трудовом договоре // Справочник кадровика. 2003. №8.

18. Бугров Л.Ю. Содержание трудового договора // Справочник кадровика. 2007. №2.

19. Ванюхин В.Н. Испытание при приеме на работу // Справочник кадровика. 2004. №12.

20. Ванюхин В.Н. К вопросу об увольнении // Трудовое право. 2004. №1.

21. Вишнепольская И. Острые углы «заемного труда» // Трудовое право. 2013. №9.

22. Вишнепольская И. Работник открыл больничный в день увольнения по инициативе работодателя: что делать? // Трудовое право 2013. №4.

23. Дашян М. Дискриминация при приеме на работу // Управление персоналом. 2004. №21.

24. Дмитриева И.К. Избрание по конкурсу: особенности приема на работу // Справочник кадровика. 2006. №1.

25. Дмитриева И.К. Основания и порядок прекращения трудового договора // Справочник кадровика. 2003. №1-6.

26. Дмитриева И.К. Прекращение трудового договора: дополнительные основания // Справочник кадровика. 2003. №7.

27. Гаврилина А.К. Вынужденный прогул и его оплата // Справочник кадровика. 2005. №1-2.
28. Гаврилина А.К. Перевод работника по инициативе работодателя на другую работу // Справочник кадровика. 2006. №1.
29. Гайсина А.В. Гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работника // Справочник кадровика. 2006. №2.
30. Гетман Я. Проблемы соотношения понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» в правоприменительной практике // Российская юстиция. 2005. №1/2.
31. Гич Н.А. Работник-иностранец оформляет документы // Справочник кадровика. 2006. №5.
32. Дедюева М.В. Круг работников, подлежащих аттестации и увольнению по ее отрицательному результату // Юрист. 2005. №1.
33. Демьянов Е. Увольнение генерального директора акционерного общества в связи с непредставлением отчетности акционерам // Трудовое право. 2013. №10.
34. Дзарасов М.Э. Трудовой договор с участием иностранцев // Современное право. 2006. №4.
35. Дзгоева Ф.О. Образцы приказов по кадрам. - М., 2005.
36. Доронина Л. Договор расторгает работодатель // Служба кадров и персонал. 2004. №12.
37. Еналеева И.Д. Справочник работодателя. - М., 2005.
38. Ершов В.В. Трудовой договор: Учеб.пособие. - М., 2010.
39. Ершова Е.А. Заключение трудового договора // Юрист. 2005. №4.
40. Ершова Е.А. Изменение трудовых правоотношений гражданских служащих // Трудовое право. 2006. №4.
41. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Управление персоналом. 2005. №6.
42. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по п.1,2 ст.81 ТК РФ // Российский судья. 2005. №10.
43. Зайцева О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права. - М., 2012.
44. Захарова И.В. Некоторые проблемы применения законодательства о срочном трудовом договоре // Справочник кадровика. 2004. №7.
45. Злобина Е.А. Трудовая книжка: новые правила ведения и хранения. - М., 2007.
46. Кирсанова М.В. Трудовая книжка: новые правила ведения и хранения. - М., 2007.
47. Козлова Т.А. Восстановление на работе работников, уволенных по собственному желанию // Трудовое право. 2003. №3.
48. Козлова Т.А. Трудовой договор: его понятие и содержание // Трудовое право. 2006. №2.
49. Коршунова Т.Ю. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации // Справочник кадровика. 2005. №10.
50. Коршунова Т.Ю. Прекращение трудового договора: новые испытания // Справочник кадровика. 2007. №1- 2.
51. Коршунова Т.Ю. Срочный трудовой договор: новый закон - новые проблемы // Справочник кадровика. 2006. №10.
52. Коршунова Т.Ю. Увольнение беременной женщины: невозможно или все же реально? // Справочник кадровика. 2008. №10.
53. Костян И.А. Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации // Человек и труд. 2004. №11.
54. Костян И.А. Испытательный срок // Справочник кадровика. 2007. №1.
55. Костян И.А. Замещение временно отсутствующего работника: временный перевод // Справочник кадровика. 2006. №11.
56. Костян И.А. Прекращение и аннулирование трудового договора // Справочник кадровика. 2004. №12.
57. Костян И.А. Процедура увольнения работников // Справочник кадровика. 2003. №5-7.
58. Костян И.А. Трудовой договор и гражданско-правовые договоры: основные отличия // Справочник кадровика. 2006. №8.
59. Курс российского трудового права / Под ред.Е.Б.Хохлова. - СПб, 2007.
60. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права Т.1, Т.2 - М., 2009.

61. Мартиросян Э.Р. Основания увольнения: проблемы применения // Справочник кадровика. 2004. №6.
62. Митрофанова В.В. Оформляем кадровые документы. – М., 2006.
63. Михайленко Е.В. Испытание при переводе на работу на другую должность // Гражданин и право. 2003. №3.
64. Наумова Р.Л. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями. - М., 2012.
65. Нестерова Т. Увольнение по сокращению численности или штата работников // Законность. 2003. №9.
66. Никитин Е. Несоответствие работника занимаемой должности // Служба кадров и персонал. 2004. №12.
67. Новиков Е.А. Как избежать ошибок, заключая трудовой договор // Трудовое право. 2006. №2.
68. Новичкова Ю.В. Особенности расторжения трудового договора за разглашение охраняемой законом тайны // Справочник кадровика. 2005. №10.
69. Новичкова Ю.В. Персональные данные - без права передачи или Особенности расторжения трудового договора за разглашение персональных данных // Справочник кадровика. 2007. №1.
70. Новые правила приема на работу: Учеб.-практ. пособие / Сост.М.Ю.Тихомиров. - М., 2003.
71. Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2004. №9.
72. Овсянникова Е. Насколько эффективна защита персональных данных работников? // Трудовое право 2013. №2.
73. Орловский Ю.П. Понятие, стороны, содержание трудового договора // Закон. 2005. №1.
74. Пономарева Н.Г. Прием на работу: оформляем правильно // Трудовое право. 2006. №2.
75. Прием и увольнение работников / Под ред. В.В.Семенихина. – М., 2006.
76. Русин А. Срок вышел - вы уволены! Анализ судебных споров, связанных с прекращением срочных трудовых договоров // Трудовое право. 2013. №4.
77. Сайтов Р. Заявление на увольнение по собственному желанию с открытой датой: некоторые аспекты судебной практики // Трудовое право. 2013. №9.
78. Сайфуллина И.В. Спорные ситуации, возникающие при расторжении трудовых договоров по инициативе работников // Юрист. 2006. №5.
79. Сальникова Л.В. Трудовые договоры. - М., 2006.
80. Серегина А. Понятие подходящей работы по законодательству о занятости // Трудовое право. 2006. №3.
81. Скачкова Г.С. Порядок увольнения сотрудников из органов внутренних дел // Справочник кадровика. 2004. №4-5.
82. Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности. - М., 2001.
83. Сорокина Ю. Процедура отстранения от должности директора в случае предполагаемого, но недоказанного воровства // Трудовое право. 2013. №10.
84. Сосна Б. Эволюция советского и постсоветского законодательства, регулирующего переводы на другую работу // Кадровик. 2003. №3.
85. Тучкова Э. Компенсации при увольнении. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора // Ваше право: Документ.2002 №12 (март).
86. Французова Л.В. Испытательный срок // Трудовое право. 2002. №12.
87. Ханина К. Споры с работниками: доказывание корректности увольнения по сокращению численности или штата // Трудовое право. 2013. №2.
88. Хараццо В.Г. Альтернативная гражданская служба: основания прекращения трудового договора// Справочник кадровика. 2006. №1.
89. Харитонов Ю. Как заключить договор о предоставлении персонала // Хозяйство и право. 2004. №10.
90. Хныкин Г.В. Должностные инструкции // Законодательство. 2006. №2.
91. Хуторецкий Р.Б. Правовая природа трудового договора как основной трудовой сделки // Современное право. 2003. №10.

92. Чепик А.С. Прекращение трудовых отношений по состоянию здоровья // Справочник кадровика. 2006. №2.
93. Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. №10.
94. Чиканова Л.А. Работа навсегда или на время? // Закон. 2005. №1.
95. Чиканова Л.А. Соглашения иногда и не нужно // Закон 2005. №1.
96. Чуча С.Ю. Расторжение трудового договора по п.1. ст.278 // Трудовое право. 2002. №5.
97. Шахова И.И. Срочный трудовой договор // Справочник кадровика. 2007. №1.
98. Шибаева О. Привлечение на работу высококвалифицированных специалистов // Трудовое право. 2013. №9.
99. Шеленга Н.А. Влияние трудового договора на качество жизни населения // Проблемы качества жизни общества в современном мире. Материалы научно- практической конференции ТФ МИПП. Тирасполь, 2008.
100. Шеленга Н.А. Перспективы применения лизингового труда в посткризисный период // Сб. материалов научно-практической конференции «Социально-экономические и правовые рычаги посткризисного развития мирового сообщества». Тирасполь, 2010.
101. Шеленга Н.А. Правовое регулирование персональных данных работника: международные стандарты, зарубежный и отечественный опыт // Общественная мысль Приднестровья. 2011. №2.
102. Шеленга Н.А. Соотношение трудового и гражданско-правового договоров // Сб. материалов международной научно-практической конференции «Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения». Минск, 2006.
103. Шептулина Н.Н. Дополнительные гарантии для лиц с семейными обязанностями // Справочник кадровика. 2002. №6, 9, 10.
104. Шишкин В.В. Трудовое право России: совместительство. Дифференциация или дискриминация? – М., 2012.
105. Языков Д.Н. Сокращение: гарантии увольняемым // Справочник кадровика. 2006. № 8.

Тема 3. Правовое регулирование рабочего времени

Методические рекомендации

Рабочее время является одним из важнейших институтов трудового права, так как трудовая деятельность каждого работника независимо от специфики трудовой функции происходит во времени, а право на ограничение рабочего времени гарантируется Конституцией ПМР. В ходе изучения данной темы необходимо, прежде всего, уяснить понятие рабочего времени, особенности его правовой регламентации в современных экономических условиях (соотношение законодательного и локального регулирования), виды рабочего времени по продолжительности (нормальная, сокращенная продолжительность и неполное рабочее время), их отличие друг от друга.

В соответствии со ст.91 ТК ПМР рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами ПМР относятся к рабочему времени.

В трудовом праве в рабочее время входит: а) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности; б) время работы, выполненной по распоряжению работодателя сверх установленной нормы рабочего времени (например, сверхурочная работа, работа в выходной день); в) время, в течение которого работник, находясь в распоряжении работодателя на установленном рабочем месте, должен выполнять свою работу, но не выполнял ее по причине, не зависящей от него (в связи с простоем и т.п.); г) время, в течение которого работник не работал и даже не находился на своем рабочем месте, но которое согласно прямому указанию

закона может быть признано рабочим (например, перерывы для кормления ребенка).

Правовое регулирование рабочего времени основано на нормировании его продолжительности, т.е. определении продолжительности времени, подлежащего отработке в течение конкретного календарного периода. Нормирование рабочего времени выполняет ряд функций:

- охранительную (восстановление трудоспособности работника, охрана его жизни и здоровья);
- производственную (обеспечение высокой производительности труда, рациональное использование рабочей силы);
- гарантийную (установление государством максимальной продолжительности рабочего времени, соблюдение которой является обязательной для всех работодателей).

Действующее трудовое законодательство устанавливает отдельные разновидности рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени является основным его видом и не может превышать 40 часов в неделю. Указанная продолжительность рабочего времени применяется по отношению к работникам, работающим в обычных (нормальных) условиях труда и не нуждающимся в специальных мерах охраны труда.

Для некоторых категорий работников установлена норма рабочего времени меньшей продолжительности, чем 40-часовая рабочая неделя. Полная норма рабочего времени уменьшенной продолжительности именуется сокращенной продолжительностью рабочего времени. Сокращенное рабочее время характеризуется следующими признаками:

1. устанавливается для работников определенных категорий, нуждающихся в повышенной правовой охране, и является для них полной мерой рабочего времени;
2. оплата производится как при рабочем времени нормальной продолжительности (исключение установлено в отношении несовершеннолетних, труд которых оплачивается пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ (ст.267 ТК ПМР);
3. устанавливается, как правило, законодательством о труде либо в соответствии с законодательством иными нормативными актами.

Согласно ст.92 ТК ПМР сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- а) для работников в возрасте до 16 (шестнадцати) лет – не более 24 (двадцати четырех) часов в неделю;
- б) для работников в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю;
- в) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 (тридцати пяти) часов в неделю;
- г) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю в порядке, установленном уполномоченным Правительством ПМР исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и объединением работодателей.

Студенты должны уметь отличать сокращенное рабочее время от неполного рабочего времени. Неполное рабочее время – это часть нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполнения объема работ (ст.93 ТК ПМР). Такой вид рабочего времени устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии в виде неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством ПМР. Важно знать, что

работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Особый характер имеет работа в ночное время, под которым в трудовом праве понимается часть календарных суток с 22 часов до 6 часов (ст.96 ТК ПМР). Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 (один) час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом. Трудовое законодательство содержит категорический запрет на привлечение к работе в ночное время беременных женщин и работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет. В то же время инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

При изучении данной темы необходимо уяснить понятие режима рабочего времени, специфику его установления и юридического закрепления у различных работодателей (в зависимости от отрасли экономики, типа рабочей недели и т.д.); виды учета рабочего времени (поденный, недельный, суммированный).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством ПМР, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

Отдельно стоит остановиться на характеристике особых режимов рабочего времени таких как ненормированный рабочий день, режим гибкого рабочего времени, сменная работа.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон, а работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа

работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Основные виды учета рабочего времени – поденный (ежедневный), недельный и суммированный.

Большое практическое значение имеет знание вопроса о сверхурочной работе, ее определение, порядок регулирования, исключительные случаи и предельные нормы применения, особенности допуска к сверхурочным работам в зависимости от вида рабочего времени.

Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ст.99 ТК ПМР).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

а) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, а невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

в) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Законодательство устанавливает случаи, когда допускается привлечение к сверхурочной работе без согласия работника:

а) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

в) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (трех) лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 (четырёх) часов в течение 2 (двух) дней подряд и 120 (ста двадцати) часов в год.

Контрольные вопросы

1. Определите понятие рабочего времени по действующему трудовому законодательству.
2. Что представляет собой нормирование рабочего времени и каковы его функции?
3. Назовите известные Вам виды рабочего времени и дайте их характеристику.
4. Каковы правила определения продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней?
5. Каковы правила установления продолжительности работы в ночное время?

6. В чем особенности работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, порядка и условий привлечения к такой работе?
7. Укажите понятие и виды режимов рабочего времени.
8. Как осуществляется учет рабочего времени и каковы виды учета?
9. Сверхурочная работа и правила привлечения к сверхурочной работе.

Тестовые задания

1. Выделите виды рабочего времени, предусмотренные ТК ПМР:.
- а) льготное;
 - б) сокращенное;
 - в) привилегированное;
 - г) нормальное;
 - д) неполное;
 - е) усеченное.
2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:
- а) 36 часов в неделю;
 - б) 48 часов в неделю;
 - в) 40 часов в неделю.
 - г) 52 часов в неделю
3. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками:
- а) регулируется локальными нормативными актами организации;
 - б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц;
 - в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок;
 - г) оплачивается как за полное рабочее время.
4. Выделите виды режимов рабочего времени, предусмотренные ТК ПМР:
- а) недельный;
 - б) сменная работа
 - в) суммированный;
 - г) гибкий распорядок рабочего дня;
 - д) разделение рабочего дня на части;
 - е) поденный.
5. Выделите виды учета рабочего времени:
- а) недельный;
 - б) график сменности;
 - в) вахтовый метод;
 - г) суммированный;
 - д) гибкий;
 - е) разделительный;
 - ж) поденный.
6. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется как:
- а) время с 21 часа до 5 часов;
 - б) время с 22 часов до 6 часов;
 - в) время с 23 часов до 7 часов;
 - г) время с 24 часов до 6 часов.
7. Привлечение работников к сверхурочным работам без их согласия допускается в

следующих случаях:

- а) при увеличении объемов производства;
- б) при ликвидации аварии;
- в) при необходимости срочного выполнения заказа;
- г) при ликвидации стихийных бедствий;
- д) при решении руководства о перевыполнении выпуска продукции.

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

- а) рабочее время;
- б) время отдыха;
- в) выходные и праздничные дни;
- г) отпуска.

9. ... - это распределение времени работы в пределах суток, недели, месяца, а также другого календарного периода.

- а) Режим рабочего времени;
- б) Учет рабочего времени;
- в) Рабочее время;
- г) Время отдыха.

10. необходим для определения того, отработал или нет фактически работник положенную ему норму труда в рабочих часах.

- а) Режим рабочего времени;
- б) Учет рабочего времени;
- в) Рабочее время;
- г) Время отдыха.

11. По общему правилу, привлечение работников к сверхурочным работам допускается:

- а) с согласия работника;
- б) без согласия работника;
- в) с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Письменное согласие работника на привлечение к сверхурочной работе требуется в следующих случаях:

- а) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- б) для продолжения работы при неявке сменяющего работника;
- в) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени;
- г) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- д) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- е) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для

значительного числа работников.

13. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- а) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- б) для продолжения работы при неявке сменяющего работника;
- в) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени;
- г) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- д) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- е) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

14. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника:

- а) не должна превышать 12 часов в течение двух дней подряд;
- б) четырех часов в течение дня;
- в) четырех часов в течение двух дней подряд;
- г) четырех часов в течение двух дней подряд и ста двадцати часов в год;
- д) законодательно не ограничена.

15. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

- а) ежедневно;
- б) систематически;
- в) при необходимости эпизодически;
- г) не более одного раза в неделю.

16. Сменная работа вводится в следующих случаях:

- а) по усмотрению работодателя;
- б) когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы;
- в) в целях более эффективного использования оборудования;
- г) в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- д) для увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

17. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем

- а) за две недели до введения их в действие;
- б) за один месяц до введения их в действие;
- в) за два месяца до введения их в действие.

Задачи

Задача 1.

Студент 1-го курса физико-математического факультета государственного университета 17-летний Тюрязев был принят на работу в компьютерный клуб в качестве консультанта.

Продолжительность рабочего времени всех работников клуба правилами внутреннего трудового распорядка определена в 36 ч в неделю.

Какую продолжительность рабочего времени должны установить Тюряеву?

Задача 2.

Ночной сторож банка Кирилов согласно медицинского заключения был признан инвалидом II группы. В связи с этим он написал заявление о сокращении ему рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК ПМР.

Как в указанной ситуации должен поступить работодатель?

Задача 3.

В коллективный договор ООО по инициативе администрации была включена норма, согласно которой работники за период, когда они работают на условиях неполного рабочего времени, получают отпуска меньшей продолжительности пропорционально отработанному времени.

Что Вы думаете о данном положении коллективного договора?

Задача 4.

Водитель городского автобуса Злодеев обратился к директору автотранспортного предприятия с просьбой установить ему неполное рабочее время в связи с семейными обстоятельствами и разрешить ему работать по 4 часа в день 3 раза в неделю.

Какое решение должен принять работодатель?

Задача 5.

В связи с проводимыми мероприятиями по усилению охраны общественного порядка сотрудники ОВД были привлечены к сверхурочным работам в течение месяца. После таких дежурств сержант Гирин потребовал оплатить их в повышенном размере, в чем ему было отказано. Тогда Гирин отказался от сверхурочной работы, мотивируя свой отказ тем, что один воспитывает ребенка в возрасте до 3 лет. За отказ от работы Гирина приказом был объявлен выговор.

Дайте оценку действиям сторон в данном случае.

Задача 6.

В ООО «Бумага» в связи с невозможностью поставки на предприятие сырья в пятницу приказом директора установлена 4-дневная рабочая неделя с 10-часовым рабочим днем. Работники, не согласившись с данным приказом, обратились к государственному инспектору труда.

Какое разъяснение должен дать работникам инспектор?

Задача 7.

Инспектор отдела кадров Коновалов являлся на работу каждый день за 30 мин. до начала рабочего дня. Свои действия он мотивировал тем, что до начала работы ему необходимо ознакомиться с поступившей корреспонденцией. Кроме того, Коновалов иногда задерживался после работы.

Каким образом Коновалову компенсируется переработка?

Задача 8.

В АО «Азот» был введен новый график сменности, устанавливающий 12-часовой рабочий день через 24 часа междусменного отдыха. Профсоюзный комитет без мотивировки отказался рассматривать такой график. При этом профком представил свой проект графика сменности: 12-часовой рабочий день через 36 часов междусменного отдыха, считая, что данный график в большей степени отвечает интересам работников. Посчитав предлагаемый профкомом график экономически неприемлемым, администрация АО утвердила свой вариант графика и ввела его в действие.

Оцените действия администрации и профсоюзного комитета АО «Азот». Каковы варианты дальнейшего развития событий?

Задача 9.

Смирнова, одинокая мать, воспитывающая пятилетнего ребенка, обратилась к руководителю организации с просьбой установить для нее сокращенный рабочий день с оплатой труда за фактически отработанное время. Руководитель отказал Смирновой в просьбе, мотивируя тем, что не может изменять действующие в организации правила регулирования рабочего времени и, кроме того, в трудовом договоре со Смирновой не содержится условие о таком режиме работы.

Прав ли работодатель? Как разрешить сложившуюся ситуацию?

Задача 10.

Продавец мебельного магазина Соболева, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, после достижения ребенком возраста полутора лет решила выйти на работу и обратилась к директору магазина с просьбой установить для нее неполный рабочий день. Директор отказал в просьбе, ссылаясь на то, что если работнице необходимо время для ухода за ребенком, она может продолжать находиться в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, а требовать установления неполного рабочего времени она не имеет права.

Обоснованно ли требование Соболевой? Прав ли в данной ситуации директор магазина?

Задача 11.

Работник одного из цехов обратился в правовому инспектору труда с жалобой на то, что руководство обязывает работников ежедневно являться на работу за 30 минут до начала рабочего дня для подготовки инструментов и механизмов к работе. При проверке жалобы руководитель завода пояснил, что работникам цеха установлен ненормированный рабочий день и потому они обязаны работать сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача 12.

Директор сельскохозяйственного предприятия единоличным распоряжением установил на время сезонной уборки урожая 12-часовой рабочий день с компенсацией переработки предоставлением дополнительного отпуска.

Правомерны ли действия директора?

Практические задания

Задание 1. Помощнику прокурора района были заданы следующие вопросы: а) уменьшается ли продолжительность рабочего дня в пятницу в организации при пятидневной рабочей неделе, если следующий понедельник является праздничным днем; б) изменится ли ситуация, если праздничный день выпадет на субботу; в) уменьшается ли продолжительность рабочего дня в субботу при шестидневной рабочей неделе, если следующий понедельник является праздничным днем? Ответьте на эти вопросы.

Задание 2. Составьте перечень отличий неполного и сокращенного рабочего времени.

Задание 3. Укажите все известные вам категории работников, которым предоставляется сокращенное рабочее время.

Задание 4. Кому из ниже перечисленных работников положено установление неполного либо сокращенного рабочего времени:

следователь ОВД, являющийся студентом 5-го курса дневного отделения юридического факультета государственного университета;

инвалид II группы, имеющий медицинскую рекомендацию об установлении неполного рабочего времени;

учитель начальных классов;
учащийся 3-го курса заочного отделения частного вуза, не имеющего государственной аккредитации;
мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте 10 лет.

Задание 5. Перечислите условия правомерности привлечения к работе в ночное время работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Задание 6. Составьте проект приказа о привлечении работников к сверхурочным работам.

Задание 7. Напишите проект фрагмента правил внутреннего трудового распорядка АО, в котором регламентируется введение суммированного учета рабочего времени.

Задание 8. Подготовьте краткое сообщение об истории и основных современных подходах правовой регламентации ненормированного рабочего дня.

Задание 9. К директору ЗАО «Гастроном» обратилась продавец Караваева с требованием изменить график сменности, потому что одна ее рабочая смена выпадает на 8 марта, а это нерабочий, праздничный день. Письменного согласия на привлечение к работе она не давала. Директор обратился к юрисконсульту. Дайте консультацию.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 г.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г.
3. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР 02-29.
4. Закон ПМР от 8 января 2001г. №372-3-III «О занятости населения» // САЗ ПМР 01- 01.
5. Закон ПМР от 27 декабря 2011 г. №248-3-V « О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ ПМР 12-1.
6. Закон ПМР от 27 апреля 2012 г. №53-3-V «О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР 12-18.
7. Указ Президента ПМР от 17 июня 2004г. №301 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников организаций здравоохранения и социальной защиты населения в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // САЗ ПМР 04-15.
8. Указ Президента Приднестровской Молдавской Республики от 21 мая 2009г. №336 «Об утверждении Положения об определении размера надбавки за вахтовый метод работы» // САЗ ПМР 09-21.
9. Приказ Министерства экономики ПМР от 17 июля 2002г. №169 «Об утверждении инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день» // САЗ ПМР 02-38.
10. Приказ Министерства экономики ПМР от 18 июля 2003г. №202 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета» // САЗ ПМР 03-33.
11. Приказ Министерства промышленности ПМР от 4 февраля 2004 г. №86 «Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей» // САЗ ПМР 04-22.

Судебная практика

1. Определение Конституционного Суда ПМР от 16 мая 2013г
«Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кройтора Виктора Семеновича о проверке конституционности приказов Министерства экономики Приднестровской Молдавской Республики, утверждающих список производств, цехов,

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день»

Специальная литература

1. Акатова Л. Ненормированный рабочий день: правда и вымысел // Трудовое право. 2012. №10.
2. Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с работой в условиях ненормированного рабочего дня // Трудовое право. 2012. №10.
3. Белицкая И. Ненормированный рабочий день: альтернативный взгляд // Трудовое право. 2013. №1.
4. Белов М.В. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Учебное пособие. – Саратов, 2004.
5. Болгерт Д. Ненормированный рабочий день или сверхурочная работа? // Трудовое право. 2012. №10.
6. Булыга Н. Вопросы, возникающие при установлении неполного рабочего времени // Трудовое право. 2011. №7.
7. Булыга Н. Суммированный учет рабочего времени: сложные ситуации // Трудовое право. 2012. №3.
8. Давыдов А., Мачянские Л. Ненормированный рабочий день: основания и практика применения // Трудовое право. 2012. №10.
9. Козлов В. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах. – М., 2007.
10. Кондратьева Е.В. Рабочее время и время отдыха. – М., 2006.
11. Панкратова И.Л. Продолжительность рабочего времени. – М., 2005.
12. Петров А. Когда и где используется режим неполного рабочего времени // Трудовое право. 2011. №10.
13. Петров А. Рабочее время и время отдыха: спорные аспекты судебной практики // Трудовое право. 2012. №8.
14. Пластинина Н. Прогоулы при режиме гибкого рабочего времени: особенности и специфика наказания // Трудовое право. 2013. №
15. Савельева А. Всегда ли законно изменение режима рабочего времени? // Трудовое право. 2013. №6.
16. Смирнова Е.Р. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. – М., 2007.
17. Хныкин Г. Локальные нормативные акты и рабочее время, время отдыха // Корпоративный юрист. 2005. №3.
18. Цыганов М.Е. Регулирование сверх урочной работы: опыт стран Европейского союза // Труд за рубежом. 2004. №2.
19. Шептулина Н. Рабочее время // Трудовое право. 2004. №4-5.
20. Шептулина Н. Рабочее время // Хозяйство и право. 2002. №7.

Тема 4. Правовое регулирование времени отдыха

Методические рекомендации

Право на отдых относится к естественным и неотъемлемым правам человека, которое имеет международно-правовое признание и закрепляется в национальном законодательстве государств.

Термин «время отдыха» означает время, в течение которого работник полностью свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору и которое он может использовать по своему усмотрению. Основная цель времени отдыха – восстановление психофизиологических функций организма работника. Поэтому восстановительная функция института времени отдыха является наиболее важной.

Действующее законодательство предусматривает следующие виды времени отдыха (ст.107

ТК ПМР):

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

Студент должен знать правила регулирования каждого из видов времени отдыха.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются для отдыха и питания продолжительностью не более 2 (двух) часов и не менее 30 (тридцати) минут. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) не включаются в рабочее время и, соответственно не подлежат оплате. Такие перерывы необходимо отличать от специальных перерывов. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха определяется временем окончания рабочего дня (смены) и временем начала следующего рабочего дня (смены). Конкретная продолжительность такого времени отдыха законодательно не определена и зависит от установленного в организации режима работы.

Еженедельный непрерывный отдых – это время отдыха продолжительностью не менее 42 часов в выходные дни, определенные законодательно и в локальном порядке. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Дополнительными выходными днями являются Рождество Христово, второй день Пасхи, второй понедельник после Пасхи (День поминовения усопших), определяемые по православному церковному календарю.

Нерабочие праздничные дни устанавливаются в ст.112 ТК ПМР. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство ПМР вправе переносить выходные дни на другие дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом ПМР. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Без согласия работников привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в следующих случаях:

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

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

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Трудовое законодательство устанавливает особые правила привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни отдельных категорий работников. В частности, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, допускается только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья. При этом указанные лица должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Еще одним видом времени отдыха является отпуск. Действующее трудовое законодательство предусматривает различные виды отпусков: ежегодные (основной, дополнительный, удлиненный), отпуск без сохранения заработной платы, специальные отпуска целевого назначения (отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением).

Анализируя виды отпусков, необходимо обратить внимание студентов на основания, порядок предоставления каждого вида отпуска и его продолжительность (предусмотренные в законодательном порядке, в коллективном договоре, локальном нормативном акте), а также на особенностях исчисления стажа, дающего право на отпуск; суммирования основных и дополнительных отпусков; замены отпуска денежной компенсацией. Необходимо также проанализировать особенности предоставления отпусков отдельным категориям работников (совместителям; работникам, принятым на срок до двух месяцев; сезонным работникам; педагогическим, медицинским, творческим работникам и т.д.).

Студент должен знать, какие периоды включаются в стаж, дающий право на отпуск, а какие периоды в такой стаж не включаются. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

а) время фактической работы;

б) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством ПМР, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

в) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

г) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) по вине работодателя.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;

б) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

в) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 (семи) календарных дней.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении одиннадцати месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения одиннадцати месяцев. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;
- в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 (трех) месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или другого представительного органа работников не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 7 (семи) календарных дней.

Отзыв из отпуска допускается по приказу работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

Работник обязан использовать часть (не менее четырнадцати календарных дней) ежегодно оплачиваемого отпуска, оставшаяся часть отпуска по письменному заявлению работника и с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией. При этом не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Важное значение имеют правила реализации права на отпуск при увольнении работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Контрольные вопросы

1. Определите понятие, значение и функции времени отдыха.
2. Виды времени отдыха: понятие, характеристика и правила определения продолжительности.
3. Ежегодный оплачиваемый отпуск: виды, право на отпуск, исчисление стажа для отпуска.

4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: основания предоставления, продолжительность, особенности исчисления стажа.
5. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Основания и порядок перенесения (продления) отпуска.
6. Укажите правила разделения отпуска на части, замены отпуска денежной компенсацией.
7. Отпуска без сохранения заработной платы: понятие, особенности и порядок предоставления.

Тестовые задания

1. Укажите виды времени отдыха, предусмотренные трудовым законодательством ПМР:
 - а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - б) время отстранения от работы не по вине работника;
 - в) ежедневный (междусменный) отдых;
 - г) время вынужденного прогула;
 - в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - г) нерабочие праздничные дни;
 - д) отпуска.
2. Укажите виды отпусков, предусмотренные трудовым законодательством ПМР:
 - а) по семейным обстоятельствам;
 - б) ежегодный;
 - в) краткосрочный;
 - г) дополнительный;
 - д) гарантийный;
 - е) без сохранения заработной платы;
 - ж) учебный;
 - з) льготный.
3. Дополнительный отпуск устанавливается для следующих категорий работников:
 - а) работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;
 - б) занятых на работах с вредными условиями труда;
 - в) избранных на руководящие должности;
 - г) работающих с ненормированным рабочим днем.
4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по следующим обстоятельствам:
 - а) за работу с ненормированным рабочим днем;
 - б) за работу с вредными условиями труда;
 - в) по семейным обстоятельствам;
 - г) за длительный стаж работы;
 - д) лицам, избранным на руководящие должности.
5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:
 - а) 24 календарных дня;
 - б) 26 календарных дней;
 - в) 28 календарных дней;
 - г) 30 календарных дней.
6. ... - это ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
 - а) Отпуск;
 - б) Выходные и праздничные дни;

- в) Перерыв для отдыха и питания;
- г) Специальный перерыв, предусмотренный коллективным договором.

7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее

- а) 24 часов;
- б) 28 часов;
- в) 36 часов;
- г) 40 часов;
- д) 42 часов.

8. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:

- а) выходной день не переносится;
- б) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

9. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство ПМР вправе:

- а) переносить нерабочие праздничные дни;
- б) переносить выходные дни на другие дни.

10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений производится:

- а) с их письменного согласия;
- б) без их согласия.

11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- б) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений;
- в) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- г) для выполнения работ по увеличению объема выпускаемой продукции;
- д) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

12. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет:

- а) не допускается;
- б) допускается;
- в) допускается только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

13. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;

б) время фактической работы;

в) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством ПМР, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

г) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

д) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

е) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 (семи) календарных дней.

ж) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) по вине работодателя.

14. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;

б) время фактической работы;

в) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством ПМР, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

г) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

д) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

е) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 (семи) календарных дней.

ж) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) по вине работодателя.

15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

а) трех месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;

б) шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;

в) девяти месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;

г) одиннадцати месяцев его непрерывной работы у данного работодателя;

д) двенадцати месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или другого представительного органа работников не позднее чем:

а) за две недели до наступления календарного года;

б) за месяц до наступления календарного года;

в) за два месяца до наступления календарного года.

17. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем:

а) за три дня до его начала;

б) за две недели до его начала;

в) за один месяц до его начала.

18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части при условии, что одна из частей этого отпуска:

- а) составляет не менее трех календарных дней;
- б) составляет не менее семи календарных дней;
- в) составляет не менее четырнадцати календарных дней;
- г) составляет не менее двадцати восьми календарных дней.

19. Не допускается отзыв из отпуска:

- а) инвалидов;
- б) работников в возрасте до шестнадцати лет;
- в) работников в возрасте до восемнадцати лет;
- г) беременных женщин;
- д) работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

20. Какая часть отпуска по письменному заявлению работника и с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией:

- а) семь календарных дней;
- б) четырнадцать календарных дней;
- в) двадцать один календарный день;
- г) двадцать восемь календарных дней.

Задачи

Задача 1.

Во время перерыва для отдыха и питания в магазин был доставлен товар. Поскольку товаровед, ответственный за приемку товара, а также грузчик на рабочем месте отсутствовали, то товар принят не был. В результате магазин до следующего приезда службы доставки оказался без необходимого ассортимента. Приказом директора магазина товароведу и грузчику были объявлены выговоры за срыв приема товара.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 2.

Ассистент медицинской академии Пухова в субботу с 17.00 согласно учебному расписанию проводила лабораторное занятие продолжительностью 2 академических часа. В понедельник расписание предусматривает такое же занятие с 8.00.

Соблюдено ли в отношении Пуховой правило, установленное в ст. 110 ТК ПМР?

Задача 3.

По графику ежегодный оплачиваемый отпуск у работника должен был начаться с 1 августа. Работник о времени начала отпуска не предупреждался. По вине работодателя оплата отпуска была произведена только 11 августа. Поскольку работник каждый день был вынужден приходить в кассу, он настаивал на переносе начала отпуска на 12 августа.

Подлежит ли удовлетворению требование работника?

Задача 4.

Программист Назаров 10 августа был уведомлен о том, что в соответствии с графиком отпусков с 1 по 28 сентября ему будет предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск. Назаров обратился к директору организации с просьбой предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск с 13 сентября по 10 октября, мотивируя это тем, что с 13 сентября у его жены начинается отпуск по беременности и родам. Назарову в просьбе было отказано.

Допустил ли директор организации нарушение действующего законодательства о труде?

Задача 5.

На основании приказа генерального директора ООО «Строитель» все работники ООО были направлены в отпуск без сохранения заработной платы с 1 апреля по 1 июля в связи с невозможностью обеспечить их работой в этот период. Данный приказ был опротестован районной прокуратурой. Представители ООО «Строитель» обратились с просьбой об отмене протеста, сославшись на то, что отпуска предоставлены работникам на основании коллективного договора и с соблюдением установленного порядка – от всех работников получены письменные заявления с просьбой предоставить им отпуск без сохранения заработной платы на указанный период.

Как бы вы квалифицировали возникшую ситуацию?

Задача 6.

На имя генерального директора ОАО с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы обратились:

заведующий складом Обливанцев с просьбой предоставить такой отпуск на один месяц для проведения ремонта квартиры;

товаровед Рябов, допущенный к вступительным экзаменам в государственный университет на 15 календарных дней;

вахтер Иванова, являющаяся инвалидом III группы, на 2 месяца;

бухгалтер Молчанова с просьбой предоставить 2 дня в связи с болезнью без предоставления медицинских документов;

заместитель директора Краев с просьбой предоставить отпуск на 3 дня в связи с вступлением в брак;

юрисконсульт Бодров, работающий в ОАО по совместительству, на 8 дней в связи с тем, что в данном ОАО продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы.

Обязан ли генеральный директор ОАО во всех этих случаях предоставить отпуск без сохранения заработной платы?

Задача 7.

Приказом руководителя организации было предусмотрено, что работники фабрики могут отлучаться с рабочего места во время перерыва для отдыха и приема пищи только с разрешения своих непосредственных руководителей (бригадиров, мастеров участка, цеха, начальника отдела, управления и т.п.). Профком высказал мнение, что такой приказ не соответствует действующему законодательству.

Каково Ваше мнение по данному вопросу?

Задача 8.

Приказом директора предприятия, согласованным с профкомом, воскресенье (выходной день) было объявлено рабочим днем с оплатой в полуторном размере.

Есть ли в данном случае нарушения трудового законодательства?

Задача 9.

Во время обеденного перерыва срочно потребовался кладовщик Пуговкин, который в это время ушел домой. За самовольный уход со склада в течение рабочего дня Пуговкину был объявлен выговор. Пуговкин, считая, что на него неправильно наложено дисциплинарное взыскание, обратился с соответствующим заявлением в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

Задача 10.

Товаровед Пугачева работала 1 и 2 мая. В конце месяца Пугачева обратилась к руководителю

организации с просьбой компенсировать ей работу в праздничные дни, предоставив два дня отгула. Руководитель отказался удовлетворить просьбу Пугачевой, указав, что работа в эти дни была оплачена.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача 11.

При рассмотрении графика отпусков на заседании профкома возникли разногласия по вопросу определения времени предоставления отпуска работнику Самсонову, поступившему на работу 26 октября текущего года. В проекте графика отпуск Самсонова был намечен на июль следующего года, т.е. сразу по истечении 11 месяцев непрерывной работы в организации. Присутствовавший на заседании начальник отдела, где работал Самсонов, выражая мнение большинства сотрудников, высказался о том, что предоставлять отпуск Самсонову летом неправильно и несправедливо по отношению к другим работникам, которые уже давно работают и тоже хотят уйти в отпуск летом. При этом один из членов профкома высказал мнение о том, что предоставление Самсонову отпуска осенью не противоречит нормам Трудового кодекса ГМР, так как формулировка «по истечении одиннадцати месяцев» не означает, что первый отпуск должен обязательно предоставляться сразу по окончании одиннадцатого месяца.

Предложите свой вариант разрешения спорной ситуации.

Задача 12.

В связи низкими показателями производства продукции, отсутствием готовой продукции на складах руководитель издал приказ о внесении изменений в график отпусков. Многим работникам, в том числе и несовершеннолетним, которым отпуск приходился на летнее время, директор перенес отпуск на зимние месяцы следующего года без согласования с профкомом. Профком обратился к директору с требованием об отмене приказа.

Законно ли подобное требование профкома?

Задача 13.

Инвалид 3 группы Боткин обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о нарушении его права как работающего инвалида использовать отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель категорически отказывал Боткину в предоставлении такого отпуска, ссылаясь на то, что такие отпуска предоставляются только по соглашению сторон.

Какое решение должна вынести КТС?

Задача 14.

Бокалов подал одновременно два заявления: о предоставлении очередного отпуска и об увольнении по собственному желанию.

Обязан ли в данном случае работодатель предоставлять отпуск?

Задача 15.

Инженер Васькин в соответствии с графиком отпусков должен был пойти в очередной отпуск в августе. По обстоятельствам производственного характера его отпуск был перенесен на следующий год. В начале наступившего года работодатель предложил Васькину использовать отпуск. Однако Васькин отказался использовать отпуск за прошлый год и потребовал компенсировать его в денежной форме.

Допускается ли законодательством выплата компенсации за неиспользованный отпуск? Обоснованы ли требования Васькина?

Практические задания.

Задание 1. Составьте схему «Виды времени отдыха по трудовому праву», в которой бы содержалась основная информация и о соответствующих нормах права. В процессе работы учтите, что почти все виды времени отдыха выступают и как родовые понятия, подверженные в свою

очередь дальнейшей видовой градации. Отрадите это в схеме.

Задание 2. Перечислите все способы установления выходных дней, упомянутые в ст. 111 ТК ПМР.

Задание 3. Укажите, какие из периодов включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- время фактической работы;
- время выполнения работником обязанностей, связанных с воинским учетом;
- время нахождения работника в медицинском учреждении при прохождении периодического медицинского освидетельствования;
- время повышения квалификации без отрыва от производства;
- время оплаченного вынужденного прогула;
- время нахождения в командировке;
- время отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам продолжительностью 1 месяц;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- время вынужденных неоплачиваемых отпусков;
- время участия работника в забастовке.

Задание 4. Кому из перечисленных категорий работников работодатель обязан предоставить ежегодный отпуск до истечения 11 месяцев его непрерывной работы в данной организации:

- работникам моложе 18 лет;
- учителям школ;
- мужчине, жена которого находится в отпуске по беременности и родам;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте 3 лет 8 мес.;
- работнику, принятому на работу в порядке перевода из другой организации;
- работнику, усыновившему ребенка в возрасте до 2 мес.;
- работнице, обучающейся без отрыва от производства в среднем специальном учебном заведении.

Задание 5. Составьте проект приказа о предоставлении ежегодного отпуска заместителю генерального директора ОАО.

Задание 6. Подготовьте проект графика отпусков на следующий календарный год.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 г.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г.
3. Конвенция МОТ №29 о принудительном труде 1930 г.
4. Конвенция МОТ №105 об упразднении принудительного труда 1957 г.
5. Конвенция МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г.
6. Конвенция №139 МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу», 1973 г.
7. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР 02-29.
8. Закон ПМР от 8 января 2001г. №372-3-III «О занятости населения» // САЗ ПМР 01- 01.
9. Закон ПМР от 27 декабря 2011 г. №248-3-V « О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ ПМР 12-1.
10. Закон ПМР от 27 апреля 2012 г. №53-3-V «О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР 12-18.
11. Указ Президента ПМР от 18 июля 1995г. №194 «Об отпусках работников общеобразовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий

и организаций» // СЗМР 95-7.

12. Указ Президента ПМР от 17 июля 1996г. №228 «Об отпусках работников здравоохранения ПМР» // СЗМР 96-7.

13. Указ Президента ПМР от 30 апреля 2009г. №208 «Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» // САЗ ПМР 09-14.

14. Приказ Министерства экономики ПМР от 18 июля 2003г. №202 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета» // САЗ ПМР 03-33.

15. Приказ Министерства экономики ПМР от 23 июля 2007г. №471 «Об утверждении порядка определения продолжительности неиспользованного отпуска для расчета денежной компенсации, подлежащей выплате при увольнении работника» // САЗ ПМР 07-33.

Специальная литература

1. Акатова Л. Взыскание компенсации за неиспользованный отпуск: конфликты и последствия // Трудовое право. 2012. №2.

2. Бацвин Н. Включение дополнительных отпусков в трудовой стаж: анализ судебной практики // Трудовое право. 2013. №2.

3. Булыга Н. Учебный отпуск: предоставление и последствия нарушения законодательства // Трудовое право. 2012. №2.

4. Герасимов А. Как следует использовать свой отпуск // Трудовое право. 2012. №9.

5. Назаров Р. Главная правовая проблема при реализации работниками права на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда // Трудовое право. 2013. №4.

6. Петров А. Рабочее время и время отдыха: спорные аспекты судебной практики // Трудовое право. 2012. №8.

7. Розанова Е. Накапливание сотрудниками дней ежегодного отпуска стало серьезной проблемой для Национального банка Австралии // Трудовое право. 2013. №7.

8. Чаевцев Ю. Взыскание компенсации за неиспользованный отпуск: конфликты и последствия // Трудовое право. 2012. №12.

9. Чанышев А.С. К вопросу регулирования рабочего времени и времени отдыха в странах Азии. Саратовская государственная академия права. Кафедральный сборник материалов «Трудовое право и право социального обеспечения в двадцать первом веке: актуальные проблемы юридической теории, правотворчества и правоприменения». Саратов, 2011.

10. Чанышев А.С. Общая оценка регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных странах СНГ. Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции «Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К.Н. Гусова – М., 2011.

11. Чанышев А.С. Общая характеристика правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в странах ЕС // Материалы IV Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» МГЮА имени О.Е. Кутафина «Правовая политика: вызовы современности». Секция трудового права и права социального обеспечения. Сборник тезисов / Отв. ред. К.Н. Гусов, состав. О.А. Шевченко. - М., 2012.

Тема 5. Оплата и нормирование труда

Методические рекомендации

В содержании категории «заработная плата» различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет собой стоимость и цену труда. Как правовая категория заработная плата есть не что иное, как денежное

вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, в пределах, определяемых законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договорами.

Характеризуя заработную плату как правовую категорию, важно подчеркнуть и то, что стороны трудового договора заранее, до возникновения трудового правоотношения, определяют конкретный размер заработной платы. Естественно, этот размер может при определенных условиях корректироваться и быть неодинаковым. Однако в любом случае работник и работодатель заранее устанавливают и скрепляют взаимной договоренностью условие о заработной плате. Следовательно, заработная плата является одним из основных элементов трудового правоотношения.

Как один из основных элементов трудового правоотношения заработную плату характеризует следующие:

- это вознаграждение за труд, за ту работу, которую работник выполняет согласно заключенному с работодателем трудовому договору;
- она основана на заранее установленных нормах (сдельных расценках, тарифных ставках, должностных окладах);
- она должна соответствовать количеству и качеству затраченного труда;
- ее размер никакими максимальными пределами не ограничен;
- для нее установлен государственный минимум.

В качестве одного из основных принципов, действующих в сфере труда ст. 2 Трудового Кодекса определяет обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Законодатель в ст.129 ТК ПМР определяет заработную плату как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Важно подчеркнуть, что сегодня существуют два метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное) регулирование. Главной особенностью является значительное сужение государственного нормирования и расширение договорных начал в регулировании отношений оплаты труда.

Государственное нормирование представляет собой установленное государством таких норм оплаты труда, которые являются обязательными для сторон любого трудового договора.

Договорное регулирование включает два уровня: коллективный и индивидуальный. Первый имеет две правовые формы (социально-партнерское соглашение и коллективный договор), второй осуществляется на уровне работник-работодатель. Именно здесь осуществляется конкретизация тех условий заработной платы, которые содержатся в законодательстве, соглашениях и коллективных договорах, применительно к конкретному правоотношению.

Самым внимательным образом студентам следует подойти к изучению вопросов, связанных с реформированием системы оплаты труда работников бюджетной сферы, введением профессиональных квалификационных групп, обеспечивающих дифференцированную (т.е. различную) оплату труда.

При изучении правовой организации оплаты труда студенты должны разобраться с теми системами заработной платы, которые ныне применяются на предприятиях, в организациях и учреждениях. Под системой оплаты труда понимается способ установления

соотношения между затраченным трудом и размером заработной платы. В настоящее время, как правило, применяются две системы оплаты: повременная и сдельная. Та и другая могут дополняться премиальной системой. На предприятиях может быть введена и другая система, так как право ее выбора принадлежит предприятию и реализуется в коллективном договоре.

В структуре оплаты труда различают основную и дополнительную части. Основная заработная плата отражает оценку результатов труда с учетом таких факторов, как его сложность, квалификация работника, условия труда. Основная оплата учитывает общие характеристики труда работника и квалификационные требования к нему (вне конкретной личности). В этом смысле именно основная часть оплаты должна быть равной для работников, выполняющих работу «равной ценности». Дополнительная часть заработной платы может устанавливаться индивидуально с учетом не только качества и производительности труда, но и субъективного отношения работника к труду (творческую инициативу, добросовестность, оперативность). Дополнительная часть оплаты - рычаг, который может использовать работодатель для стимулирования как одного работника, так и коллектива работников посредством установления показателей и условий премирования.

Устанавливая право работников на вознаграждение за труд и обязанность работодателя по его предоставлению, законодатель определяет государственные гарантии по оплате труда. К таким гарантиям относятся: величина минимального размера оплаты труда в ПМР; повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с законами; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством ПМР, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику не реже одного раза в месяц в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Впервые законодатель определил правовые последствия задержки заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику. В случае задержки выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, на срок более 30 (тридцати) календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На время приостановления работы за работником сохраняется весь объем прав, предусмотренных трудовым законодательством. Не допускается приостановление работы:

а) в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством ПМР;

б) в органах и организациях Вооруженных сил ПМР, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных,

поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

в) государственными служащими;

г) в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

д) работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Отдельно следует остановиться на особенностях оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, а именно при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. В таких случаях работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством ПМР и коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством ПМР.

Работник имеет право на полную и своевременную выплату заработной платы только при выполнении в полной мере норм труда. Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Контрольные вопросы

1. Определите понятие, признаки и функции заработной платы.
2. Каковы основные методы правового регулирования оплаты труда?
3. Назовите государственные гарантии по оплате труда работников.
4. Охарактеризуйте известные формы и системы оплаты труда.
5. Тарифная система оплаты труда и гибкая модель ее регулирования.
6. Определите направления реформирования системы оплаты труда работников бюджетной сферы.
7. Каковы порядок и сроки выплаты заработной платы, основания и размеры удержаний из заработной платы.
8. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы: условия и порядок привлечения.
9. Назовите условия и размеры оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы.
10. Что представляет собой нормирование труда? Каков порядок установления норм труда?

Тестовые задания

1. Величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника - это:

- а) квалификационный разряд;
- б) тарифная сетка;
- в) тарифный разряд;
- г) тарифная система.

2. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем, выплата производится:

- а) накануне этого дня;
- б) в следующий за выходным рабочий день;
- в) через один день после выходного дня;
- г) через два дня после выходного дня.

3. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, может быть с него взыскана в следующем случае:

- а) в связи со счетной ошибкой;
- б) если признана вина работника в невыполнении норм труда по решению КТС;
- в) если имеется простой по вине работника;
- г) все перечисленное.

4. Удержание из заработной платы при отбывании исправительных работ, удержании алиментов на несовершеннолетних детей не может превышать:

- а) двадцати пяти процентов;
- б) тридцати процентов;
- в) пятидесяти процентов;
- г) семидесяти процентов.

5. Время простоя по вине работодателя:

- а) не оплачивается;
- б) оплачивается в размере одной трети средней заработной платы;
- в) оплачивается в размере одной второй средней заработной платы.
- г) оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных работнику.

6. Установленный в единицах продукции объем работы, который работник должен выполнить в час, день, месяц - это:

- а) норма времени;
- б) норма обслуживания;
- в) норма выработки;
- г) норма численности.

7. Соотнесите понятия и определения.

1. Заработная плата 2. Минимальная заработная плата 3. Оплата труда

1. Гарантируемый законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

2. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

8. Тарификация работ определяется:
- а) квалификационными категориями работников;
 - б) тарифными разрядами;
 - в) сложностью труда;
 - г) отнесением видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда;
 - д) трудовым договором.
9. Основные государственные гарантии по оплате труда работников определяются:
- а) ограничением перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя;
 - б) установлением ответственности за задержку выплаты заработной платы;
 - в) ответственностью работодателя за нарушение законодательства по оплате;
 - г) путём ограничения оплаты труда в натуральной форме.
10. Размер заработной платы устанавливается...
- а) по соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора;
 - б) тарифной системой;
 - в) коллективным договором;
 - г) тарифной сеткой.
11. Поощрительные выплаты устанавливаются...
- а) коллективным договором;
 - б) особым положением о поощрениях за успехи в труде;
 - в) соглашением между работником и работодателем при заключении трудового договора;
 - г) тарифной системой.
12. Надбавки и доплаты устанавливаются...
- а) особым положением в организации – локальным правовым актом;
 - б) коллективным договором;
 - в) по соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора;
 - г) тарифной системой.
13. Стимулирующие выплаты устанавливаются...
- а) соглашением между работником и работодателем при заключении трудового договора;
 - б) работодателем с учётом мнения представительного органа работников, а также коллективным договором;
 - в) тарифной системой;
 - г) особым положением о стимулировании успешного труда.
14. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать:
- а) 10 процентов;
 - б) 20 процентов;
 - в) 50 процентов;
 - г) 70 процентов от начисленной месячной заработной платы.

15. Заработная плата выплачивается не реже:

- а) одного раза в полмесяца;
- б) одного раза в десять дней;
- в) одного раза в месяц.

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

- а) 10 процентов;
- б) 20 процентов;
- в) 50 процентов;
- г) 70 процентов.

17. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы:

- а) за последний месяц;
- б) за три календарных месяца;
- в) за шесть календарных месяцев;
- г) за девять календарных месяцев;
- д) за одиннадцать календарных месяцев;
- е) за двенадцать календарных месяцев.

18. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены:

- а) в день предъявления соответствующего требования;
- б) не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете;
- в) не позднее недельного срока после предъявления соответствующего требования.

19. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается:

- а) в день предъявления соответствующего требования;
- б) не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете;
- в) не позднее недельного срока после предъявления соответствующего требования.

20. Работник имеет право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, на срок:

- а) более 15 дней;
- б) более 30 дней;
- в) более 60 дней.

21. При выполнении работ различной квалификации труд работника оплачивается:

- а) по более высокой квалификации;
- б) по более низкой квалификации.

22. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата производится:

- а) в полном объеме;
- б) в размере двух третей тарифной ставки (должностного оклада);
- в) в размере двух третей средней заработной платы;
- г) в соответствии с объемом выполненной работы.

23. Брак не по вине работника оплачивается:

- а) в полном размере;
- б) по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции;

в) по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции, но не ниже двух третей тарифной ставки (оклада).

24. Полный брак по вине работника:

а) оплачивается в полном размере;

б) по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции;

в) по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции, но не ниже двух третей тарифной ставки (оклада);

г) оплате не подлежит.

25. Время приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы:

а) оплачивается в полном размере;

б) оплачивается в размере не ниже двух третей тарифной ставки (должностного оклада);

в) оплачивается из расчета одной второй тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Задачи

Задача 1.

В связи с участвовавшими случаями несвоевременной выплаты заработной платы, работники консервного завода, заручившись поддержкой профсоюзного комитета, потребовали у работодателя выплаты причитающейся им заработной платы собственными векселями завода. Администрация завода отказалась выполнить заявленные работниками требования, ссылаясь на то, что законодательство, а также действующий на заводе коллективный договор, не предусматривают возможности выплаты заработной платы векселями завода.

Правомерны ли требования работников? Какая ответственность работодателя предусмотрена действующим законодательством за несвоевременную выплату работникам заработной платы?

Задача 2.

Генеральный директор обувной фабрики, осуществлявшей выплату работникам заработной платы через кассу предприятия, принял решение о перечислении причитающейся работникам заработной платы на открытые для них лицевые счета в отделении Сберегательного Банка. Во исполнение принятого решения, работникам были выданы пластиковые карточки, на территории обувной фабрики поставлен банкомат.

Работник фабрики Федоров, возражая против перехода на систему получения заработной платы с помощью пластиковой карточки, обратился в суд с требованием о признании неправомерными действий работодателя по изменению способа выплаты работникам заработной платы. В обоснование своих требований Федоров указывал на то, что согласия работников, в частности Федорова, на изменение способа получения заработной платы, работодателем опрошено не было.

Дайте оценку правомерности требований Федорова. Разрешите спор по существу.

Задача 3.

14.06.2009 года экономист Соловьев прекратил трудовые отношения с ОАО «Закат» по собственному желанию. Получив в день увольнения компенсацию за неиспользованный отпуск за 2008 рабочий год, Соловьев не согласился с ее размером и обратился к администрации с требованием о пересчете суммы причитающейся ему компенсации за неиспользованный отпуск. По мнению Соловьева, при исчислении среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, администрация неправомерно не учла произведенные Соловьеву следующие выплаты:

а) 05.02.2009 года выплаченную Соловьеву на основании приказа генерального

директора ОАО «Закат» премию за выполнение особо важного задания;

б) 20.05.2009 года выплаченную Соловьеву сумму материальной помощи в связи с рождением в семье ребенка;

в) 05.06.2009 года выплаченную Соловьеву ежемесячную премию, предусмотренную действующим в ОАО «Закат» Положением о премировании работников.

Правомерны ли требования Соловьева? Какой порядок исчисления среднего заработка для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск?

Задача 4.

В связи с необходимостью завершения работы по составлению бизнес-плана начальник планово-экономического отдела ЗАО «Экспресс» обязал экономистов своего отдела в течение недели оставаться после работы на три часа, а также привлек их к работе в выходной день.

По получении расчетных листков по заработной плате за истекший месяц экономисты обнаружили, что им не произведены начисления за сверхурочную работу, а также за работу в выходной день. Директор ЗАО «Экспресс» разъяснил экономистам, что согласно действующему на предприятии коллективному договору должность «экономист» включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем; работникам, занимающим такую должность, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней. В связи с изложенным, у работодателя отсутствует обязанность компенсировать экономистам сверхурочную работу и работу в выходной день.

Правомерно ли утверждение директора ЗАО «Экспресс»? Правомерно ли экономисты были привлечены к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени и к работе в выходной день?

Задача 5.

В связи с исполнением на основании приказа генерального директора ОАО «Парус» обязанностей временно отсутствующего начальника финансового отдела, заместитель начальника данного отдела Зиновьева обратилась с заявлением на имя генерального директора ОАО «Парус», содержащим просьбу произвести ей установленную коллективным договором доплату в размере 30% должностного оклада начальника финансового отдела за исполнение его обязанностей без освобождения от своей основной работы. Генеральный директор ОАО «Парус» в удовлетворении заявления Зиновьевой отказал, ссылаясь на то, что она является штатным заместителем начальника отдела и исполнение обязанностей начальника отдела входит в круг ее должностных обязанностей, а потому предусмотренная коллективным договором доплата ей не полагается.

Правомерен ли отказ генерального директора ОАО «Парус»?

Задача 6.

В ООО «Белые ночи» оплата труда руководителей и специалистов производилась на основе должностных окладов, зафиксированных в твердой сумме в штатном расписании, утвержденном генеральным директором. 23.07.2009 года генеральный директор ООО «Белые ночи» издал приказ об изменении с 25.07.2009 года оплаты труда руководителей и специалистов предприятия, установив им должностные оклады в процентах от прибыли предприятия по итогам работы за месяц. В приказе также указывалось, что в случае, если в соответствующий месяц ООО «Белые ночи» прибыли не получит, то труд руководителей, специалистов и служащих предприятия за такой месяц будет оплачиваться в размере 1 минимального размера оплаты труда. В приказе генеральный директор предприятия возложил на главного бухгалтера ООО «Белые ночи» обязанность довести данный приказ до сведения всех руководителей, специалистов и служащих предприятия, а также до сведения председателя профсоюзного комитета предприятия.

Какие нарушения трудового законодательства были допущены генеральным директором ООО «Белые ночи»? В каком порядке и при каких условиях работодатель может изменить оплату труда работников?

Задача 7.

Бульдозерист ОА «Карьер» работал в песчанном карьере. Половину зарплаты за май администрация карьера предложила ему получить в натуральной форме – в виде машины песка. Представитель работодателя объяснил, что, во-первых, бульдозерист проживает в сельской местности и песок ему пригодится, и, во-вторых, с связи с тяжелым финансовым положением в карьере отсутствуют деньги, а принятое решение согласовано с представительным органом. Работник сначала согласился, а потом по настоянию жены отказался от натуральной оплаты и обратился в прокуратуру.

В роли прокурора подготовьте ответ работнику.

Задача 8.

Слесарь Балан не выполнил норм выработки, установленные в Положении о системе оплаты и нормирования труда. В результате ему была выплачена заработная плата за фактически выполненную работу, оказавшаяся ниже его средней зарплаты. Балан обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о выплате ему средней зарплаты, в котором, в частности, указал, что Положение о системе оплаты и нормирования труда не было согласовано с профсоюзным органом и поэтому юридической силы не имеет.

Как устанавливаются локальные нормативные акты, касающиеся оплаты и нормирования труда? Какое решение вынесет КТС?

Задача 9.

В Положении о системе оплаты и нормирования труда ООО «Успех» для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установили надбавку в размере 1500 рублей. Работники Валуев и Воронов, посчитав надбавку недостаточной, обратились в Государственную инспекцию труда с просьбой разъяснить порядок оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и, кроме того, их интересовало: они имеют право на надбавку или повышенный размер тарифной ставки.

Дайте обоснованный ответ.

Задача 10.

В связи с необходимостью устранить аварию на теплотрассе к работе в выходной день были привлечены электросварщик Свинцов, работающий на условиях с повременной оплатой труда, и монтажник Беркутов, труд которого оплачивается сдельно. Работа продолжалась с 20 часов до 4 часов утра.

Как следует компенсировать работу указанным работникам?

Задача 11.

Работник Савин 27 и 28 февраля 2013 г. был привлечен к сверхурочной работе и за два дня отработал 8,5 часов. Однако в повышенном размере ему оплатили только четыре часа работы. При этом юрисконсульт, к которому он обратился, сослался на ст. 99 ТК ПМР, ограничивающую сверхурочную работу четырьмя часами в течение двух дней подряд. Савин предъявил иск в суд о взыскании оплаты за 4,5 часа сверхурочной работы и возмещении морального вреда за причиненные нравственные страдания.

Какое решение вынесет суд?

Задача 12.

Рабочие инструментального цеха Сидихин и Маров в январе 2013 г. не могли в

течение двух дней подряд выполнять свою работу в связи с поломкой станка. Утром они приходили на работу и отправлялись в комнату отдыха, где смотрели телевизор. При получении зарплаты обнаружили, что два рабочих дня им не оплатили.

Как оплачивается время простоя? Какое решение должен принять орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, если Сидихин и Маров обратятся в него с заявлением?

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР 02-29.
2. Закон ПМР от 8 января 2001г. №372-3-III «О занятости населения» // САЗ ПМР 01- 01.
3. Закон ПМР от 21 июня 2001г. №20-3-III «Об основах обязательного социального страхования» // САЗ ПМР. №01-11.
4. Закон ПМР от 28 декабря 2001 года №79-3-III «О минимальном размере оплаты труда в Приднестровской Молдавской Республике» // САЗ ПМР 01-53.
5. Закон ПМР от 5 июня 2002 года №134-3-III «О потребительской корзине в Приднестровской Молдавской Республике» // САЗ ПМР 02-23.
6. Закон ПМР от 11 августа 2003 г. №327-3-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» // САЗ ПМР 03-33.
7. Закон ПМР от 13 октября 2006 г. №101-3-IV «О дополнительном материальном обеспечении граждан ПМР за выдающиеся достижения и особые заслуги» // САЗ ПМР 06-42.
8. Закон ПМР от 27 сентября 2007 г. № 309-3-IV «О фонде охраны материнства и детства Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР 07-40.
9. Закон ПМР от 29 мая 2008 г. №475-3-IV «О прожиточном минимуме в Приднестровской Молдавской Республике» // САЗ ПМР 08-21.
10. Закон ПМР от 27 декабря 2011 г. №248-3-V «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ ПМР 12-1.
11. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №427 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников средств массовой информации и печати (СМИ), с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
12. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №431 «Об утверждении Положения о надбавке к должностному окладу работников социальной помощи на дому, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
13. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №433 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников республиканского спортивного реабилитационно-восстановительного центра инвалидов, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
14. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №426 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников сферы физической культуры и спорта, с учетом специфики условий их труда» САЗ ПМР 03-40.
15. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №435 «Об утверждении Положения о надбавке к должностному окладу работников централизованных бухгалтерий, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
16. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №425 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников высших учебных заведений, институтов повышения квалификации и научных учреждений, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
17. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №437 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников здравоохранения и социального обеспечения, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
18. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №436 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников культуры, искусства и кино, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.

19. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №434 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников научных учреждений аграрной сферы, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
20. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №430 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников научных учреждений природоохранной сферы, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
21. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №438 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников неклассифицированных аэропортов, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
22. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №428 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников образовательных учреждений системы просвещения, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
23. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №429 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников Республиканского центра по протезированию и ортопедии, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
24. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №423 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников исполнительных органов Государственной власти и иных Государственных и муниципальных органов, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
25. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №432 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников природоохранных органов, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
26. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №421 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников сквозных профессий, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
27. Указ Президента ПМР от 12 февраля 2004г. №65 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностным окладам работников и сотрудников Государственной службы исполнения наказаний Министерства юстиции ПМР» // САЗ ПМР 04-7.
28. Указ Президента ПМР от 18 мая 2007г. №362 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностным окладам работников и сотрудников Государственной службы судебных исполнителей Министерства юстиции ПМР» // САЗ ПМР 07-21.
29. Указ Президента ПМР от 10 января 2005г. № 36 «Об утверждении типового Положения о материальном поощрении и оплате труда работников государственных (муниципальных) учреждений, получающих доходы от платных услуг и иной, приносящей доход деятельности» // САЗ ПМР 05-1.
30. Указ Президента ПМР от 21 мая 2009г. №336 «Об утверждении Положения об определении размера надбавки за вахтовый метод работы» // САЗ ПМР 09-21.
31. Указ Президента ПМР от 1 апреля 2010г. №212 «Об утверждении порядка и условий дополнительного материального стимулирования работников бюджетной сферы, военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» // САЗ ПМР 10-13.
32. Приказ Министерства экономики ПМР от 2 июня 2005г. №328 «Об утверждении разъяснения о порядке индексации заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в случае нарушения работодателем сроков их выплат» // САЗ ПМР 05-25.
33. Приказ Министерства здравоохранения ПМР от 08 декабря 2005г. № 583 О внесении изменений и дополнений в Положение «О порядке выплаты ежемесячной денежной компенсации в возмещение вреда, причиненного здоровью граждан в связи с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы либо с выполнением работ по ликвидации Чернобыльской аварии» // САЗ ПМР 05-1.
34. Приказ Министерства экономики ПМР от 25 октября 2007г. №662 «Об утверждении методики исчисления величины прожиточного минимума в Приднестровской Молдавской Республике» // САЗ ПМР 07-48.

35. Приказ Министерства экономики ПМР от 16 июля 2009г. №326 «Об утверждении порядка выплаты надбавки к должностному окладу за стаж работы по специальности по профильному высшему или среднему профессиональному образованию или при наличии непрофильного высшего или среднего профессионального образования» // САЗ ПМР 09-32.
36. Приказ Министерства экономики ПМР от 13 августа 2010г. №457 «Об утверждении положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // САЗ ПМР 10-34.
37. Постановление Конституционного Суда Приднестровской Молдавской Республики от 04 ноября 2003г. № 05-П/03 По делу о проверке конституционности Указа Президента Приднестровской Молдавской Республики от 13 октября 2000 года №504 «О тарифной сетке должностных окладов руководителей министерств, ведомств и иных исполнительных органов власти и управления» // САЗ ПМР 03-45.

Специальная литература.

1. Гаврилов А. Правильно ли оплачивается Ваш труд? // Российская газета. 2006. 2 декабря.
2. Гейц Г. А. Оплата труда работников бюджетных организаций // Трудовое право. 2003. № 2.
3. Егоров В.В. Исчисление среднего заработка. // Экономико-правовой бюллетень. 2009. № 4.
4. Ершова Е. Судебные споры, связанные с задержкой сроков выплаты заработной платы // Трудовое право. 2013. №10.
5. Иванова М. Изменение размера заработной платы: споры и судебная практика // Трудовое право. 2013. №10.
6. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. - М., 2009.
7. Лушникова М.В., Лушников А.М. Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно-правовой анализ // Трудовое право. 2005. № 2.
8. Махмутов Ф. Взыскание заработной платы вследствие изменения (расторжения) трудового договора по инициативе работника // Трудовое право. 2013. №2.
9. Русин А. Привлечение работодателей к уголовной ответственности за невыплату зарплаты: анализ судебных споров // Трудовое право. 2013. №3.
10. Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации. Екатеринбург, 2002.
11. Саликова Н. М. Заработная плата. Гарантии и компенсации. Екатеринбург, 2002.
12. Турсина Е.А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги: Практическое пособие. М., 2009.
13. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991.
14. Чаннов С.Е., Пресняков М.В. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Новые правила. // ГроссМедиа. 2007.
15. Шевчук Д.А. Компенсация за задержку заработной платы // Право и экономика. 2009. № 7.

Тема 6. Гарантии и компенсации

Методически рекомендации

Вопрос о гарантиях в трудовом праве требует глубокого изучения. Гарантии - понятие неоднозначное. В юридической литературе, в основном, под ними понимают средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается реальное осуществление предоставленных прав и свобод.

В ТК ПМР виды, основания и порядок предоставления гарантий рассматриваются в разделе 7 «Гарантии и компенсации».

В большинстве случаев гарантии имеют форму денежных выплат (гарантийные выплаты), но есть и другие, неденежные формы: сохранение места работы во время болезни, при командировках, при осуществлении государственных или общественных обязанностей; установление определенного порядка увольнения работников по инициативе работодателя и т.д.

Гарантийные выплаты в денежной форме имеют специфический характер, их нужно отличать от заработной платы. Отличия связаны с целями и основаниями выплат. Гарантийные выплаты не являются вознаграждением за труд (как зарплата), не соотносятся с количеством и качеством затраченного живого труда. Они выплачиваются работнику при наступлении оснований, указанных в законодательстве, в течение действия трудового договора (как правило) за время, которое должно быть рабочим, но фактически им не оказалось по причинам, не зависящим от работника.

Цель выплат - предотвращение возможных потерь в заработке в связи с тем, что работник отвлекался от своих трудовых обязанностей в организации (у работодателя), с которой он состоит в трудовых правоотношениях, например, при повышении квалификации и получении образования.

Компенсационные выплаты - это тоже денежные выплаты, производимые в предусмотренных законом и иными нормативными правовыми актами, а также в трудовом договоре случаях, для возмещения дополнительных затрат работников, понесенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей. Нужно отметить, что компенсационные выплаты, в отличие от гарантийных, могут быть связаны с затратами живого труда, отражают особенности его применения, выражаются в виде доплат и надбавок за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и входят в состав заработной платы.

При этом следует иметь в виду, что гарантии и компенсации делятся на общие и специальные. Общие гарантии и компенсации пронизывают всю систему трудового права и характерны для большинства институтов данной отрасли права. Перечень специальных гарантий дан в ст. 162 ТК ПМР.

Нужно обратить внимание на то, что в одних случаях обязанности производить гарантийные выплаты возлагаются на работодателя (например, работа в КТС, ведение коллективных переговоров и т.д.); в других - за счет средств органов и организаций, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности.

Глава 24 ТК посвящена гарантиям при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.

Согласно ст.163 ТК ПМР служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При этом служебными командировками не признаются служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер. Командировки осуществляются по распоряжению работодателя и оформляются его приказом. Поэтому отказ от поездки в командировку без уважительных причин считается нарушением трудовой дисциплины и может повлечь дисциплинарную ответственность.

Так как командировки предполагают выполнение поручения работодателя вне места постоянной работы, то вполне логичным является установление законодательного запрета направлять в командировки беременных женщин и несовершеннолетних. Некоторые категории работников могут быть направлены в командировки только с их согласия. Например, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, и др.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение

расходов, связанных со служебной командировкой.

Компенсационные выплаты перечислены в ст. 165 ТК. Это расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством ПМР.

Работники имеют право на возмещение понесенных расходов при переезде на работу в другую местность, которые перечислены в ст. 166 ТК ПМР. В частности, работодатель обязан возместить работнику:

а) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

б) расходы по обустройству на новом месте жительства.

Глава 25 ТК ПМР предусматривает гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Работодатель гарантирует сохранение места работы (должности), а компенсация среднего заработка осуществляется за счет средств государственных органов или общественных объединений, в интересах которых работник выполняет государственные или общественные обязанности.

Глава 26 ТК ПМР устанавливает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. При изучении гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением (по заочной и очно-заочной формам), нужно помнить, что объем гарантий и компенсаций зависит от успеваемости работника, формы обучения и наличия у образовательного учреждения государственной аккредитации.

Такие работники, в частности, имеют право на дополнительные отпуска (в том числе с сохранением заработной платы), сокращенную продолжительность рабочей недели.

Гарантии и компенсации в связи с обучением предоставляются работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, а при одновременном обучении в нескольких образовательных учреждениях гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них по выбору работника.

Особое внимание следует уделить гл. 26 ТК ПМР «Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора». Особенности норм этой главы в том, что они регулируют порядок, условия и размеры выплаты выходного пособия при прекращении трудового договора, устанавливают правила учета преимущественного права быть оставленным на работе при сокращении численности или штата работников, а также гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

Глава 28 ТК ПМР посвящена другим гарантиям и компенсациям, в частности, при переводе работника на нижеоплачиваемую работу, при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании, при направлении на медицинский осмотр (обследование), при сдаче крови и ее компонентов, при повышении работником квалификации, а также при использовании личного имущества работника в интересах работодателя.

Контрольные вопросы

1. Что Вы понимаете под гарантиями в трудовом праве?
2. Назовите основные точки зрения относительно понимания гарантий в трудовом праве.
3. Приведите классификацию гарантий в сфере трудового права.
4. Что такое гарантийные выплаты и в чем их отличие от компенсационных выплат?

5. Какие компенсационные выплаты, по вашему мнению, связаны с затратами живого труда?
6. Какие расходы подлежат возмещению при переезде работника в другую местность?
7. Назовите гарантии и компенсации, связанные с командировкой?
8. Каковы гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей?
9. Какие гарантии и компенсации предусмотрены для работников, совмещающих работу с обучением?
10. Назовите гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам.
11. Назовите гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.
12. В каких случаях при расторжении трудового договора работник имеет право на выплату выходного пособия?
13. Кто имеет преимущественное право быть оставленным на работе при сокращении численности или штата работников?
14. Назовите гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу.
15. Какие гарантии и компенсации предусмотрены для работников в случае сдачи крови и ее компонентов?
16. Назовите гарантии работникам, направленным на медицинское обследование.
17. В каком порядке и в каком размере возмещаются расходы при использовании личного имущества работника?

Тестовые задания

1. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных обязанностей - это:

- а) гарантии;
- б) компенсации;
- в) выходные пособия;
- г) материальная помощь.

2. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений – это:

- а) гарантии;
- б) компенсации;
- в) выходные пособия;
- г) материальная помощь.

3. Служебная командировка – это:

- а) поездка работника по своему усмотрению на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;
- б) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;
- в) поездка работника по распоряжению работодателя на неопределенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

4. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- а) расходы по проезду;
- б) расходы по переезду работника, членов его семьи;
- в) расходы по провозу имущества;
- г) расходы по найму жилого помещения;

- д) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- е) расходы по обустройству на новом месте жительства;
- ж) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

5. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- а) расходы по проезду;
- б) расходы по переезду работника, членов его семьи;
- в) расходы по провозу имущества;
- г) расходы по найму жилого помещения;
- д) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- е) расходы по обустройству на новом месте жительства;
- ж) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются:

- а) при направлении работодателем работника на обучение;
- б) при поступлении работника самостоятельно в организации высшего профессионального образования.

7. Работникам, обучающимся в организациях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, предоставляется:

- а) отпуск с сохранением среднего заработка;
- б) отпуск без сохранения заработной платы.

8. Работникам, имеющим одно высшее профессиональное образование и получающим второе высшее профессиональное образование, работодатель обязан предоставлять:

- а) отпуск с сохранением среднего заработка;
- б) отпуск без сохранения заработной платы.

9. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух организациях образования, гарантии и компенсации предоставляются:

- а) в связи с обучением в каждой организации образования;
- б) в связи с обучением в одной из этих организаций образования (по выбору работника).

10. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается при расторжении трудового договора:

- а) в связи с ликвидацией организации;
- б) в связи с призывом работника на военную службу;
- в) в связи с отказом работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- г) в связи с сокращением численности или штата работников;
- д) в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- е) в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- ж) в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой

деятельности в соответствии с медицинским заключением;

з) в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

11. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается при расторжении трудового договора:

а) в связи с ликвидацией организации;

б) в связи с призывом работника на военную службу;

в) в связи с отказом работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

г) в связи с сокращением численности или штата работников;

д) в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

е) в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

ж) в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

з) в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись:

а) не менее чем за три дня;

б) не менее чем за две недели;

в) не менее чем за один месяц;

г) не менее чем за два месяца до увольнения.

13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе:

а) в течение двух недель со дня перевода;

б) в течение одного месяца со дня перевода;

в) в течение двух месяцев со дня перевода.

14. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются:

а) место работы (должность);

б) средняя заработная плата по основному месту работы;

в) место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

15. В случае сдачи крови и ее компонентов работник освобождается от работы:

а) в день сдачи крови и ее компонентов;

б) в день медицинского обследования, связанного со сдачей крови и ее компонентов.

Задачи

Задача 1.

06.03.2010 года с уборщицей служебных помещений ООО «Полет» Померанцевой был расторгнут трудовой договор в связи с сокращением численности работников. 26.03.2010 года Померанцева обратилась в органы службы занятости для постановки ее на учет в качестве безработной. В течение двух месяцев со дня увольнения Померанцева не работала, в связи с чем по месту прежней работы в ООО «Полет» за ней сохранялся

средний месячный заработок. 03.06.2010 года Померанцева была трудоустроена, о чем органом службы занятости ей была выдана соответствующая справка. 04.06.2010 года Померанцева обратилась к бывшему работодателю ООО «Полет» с заявлением о сохранении за ней среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения, т.к. большую часть третьего месяца она была безработной. Работодатель ООО «Полет» в удовлетворении изложенной в заявлении Померанцевой просьбы отказал, мотивируя тем, что средний заработок за третий месяц со дня увольнения сохраняется лишь за теми работниками, которые не были трудоустроены на последнюю дату месяца.

Разрешите спор по существу.

Изменилось ли бы решение задачи, если бы Померанцева обратилась в органы службы занятости 07.03.2010 года?

Какие гарантии и компенсации предусмотрены действующим законодательством работникам, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников организации?

Задача 2.

Слесарь ООО «Конструктор» Голубев, обучающийся без отрыва от производства в техническом институте по специальности «Машиностроение», обратился к работодателю ООО «Конструктор» с заявлением о предоставлении ему дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом курсе. Работодатель ООО «Конструктор» в удовлетворении заявления Голубева отказала, мотивируя тем, что обязанность предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка у работодателя возникает в случае, если работник проходит обучение по направлению от предприятия, а Голубев обучается по собственной инициативе. Кроме того, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только тем работникам, которые получают специальное образование впервые, в то время как Голубев окончил педагогическое училище, получив образование по специальности «Социальный работник».

Дайте оценку доводам работодателя. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением?

Задача 3.

Экономист ОАО «Турист» Лапин возвратился из служебной командировки и представил работодателю авансовый отчет о расходах, произведенных в командировке, в целях получения возмещения таких расходов. В отчете Лапин указал в качестве подлежащих возмещению следующие расходы:

а) расходы в размере стоимости авиабилета до места командировки – г. Москвы в сумме 3050 рублей и стоимости страхового платежа по добровольному страхованию пассажиров на транспорте в сумме 100 рублей. Указанные расходы подтверждались приложенными к авансовому отчету авиабилетом и квитанцией о произведении страхового платежа.

б) расходы по проживанию в гостинице в г. Москва в течение двух суток в сумме 1 680 рублей за одни сутки. Данные расходы подтверждались квитанцией, выданной администрацией гостиницы по месту проживания Лапина.

в) суточные, связанные с проживанием в городе Москве, в сумме, затраченной работником на питание в течение двух суток, в размере 660 рублей. Указанные расходы подтверждались чеками, выданными предприятиями общественного питания г. Москвы.

г) расходы в размере стоимости авиабилета до места проживания – г. Одесса в сумме 2 980 рублей. Учитывая, что авиабилет по маршруту Москва-Одесса Лапиным был утерян, указанные расходы Лапин подтверждал справкой управления гражданской авиации, выданной на основании отрывного талона проданного билета.

Какие расходы и в каком размере подлежат возмещению Лапину?

Задача 4.

Работник банка Кузнецов, имеющий жену и троих детей, с его согласия был переведен на работу в филиал этого же банка, находящийся в другой местности. Работодатель обеспечил переезд и перевозку багажа работника и членов его семьи. Проработав на новом месте 10 месяцев, Кузнецов подал заявление об увольнении по собственному желанию, так как нашел другую работу. Работодатель отказал в увольнении, сославшись на то, что Кузнецов получил компенсационные выплаты при переезде в другую местность и обратился за взысканием этих сумм в суд.

Подлежат ли удовлетворению требования работодателя?

Задача 5.

Мотажник Петров, выполняя свои трудовые функции, использовал личные инструменты, о чем при заключении трудового договора договорился с работодателем, мотивируя свое желание тем, что к своим инструментам он привык и работает быстрее. Стороны оговорили размер компенсации – 1000 рублей ежемесячно, однако в письменную форму трудового договора условие о компенсации не было включено. По истечении месяца работы Петров, получив заработную плату, обнаружил, что компенсация за использование инструментов ему не была выплачена. Обрптившись к работодателю, он получил ответ, что поскольку условие о компенсации письменной формой не подтверждено, Петров на нее права не имеет.

В роли адвоката дайте разъяснения Петрову.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР 02-29.
2. Закон ПМР от 14 июля 1992 года «О донорстве» // СЗМР 92-3
3. Закон ПМР от 8 января 2001г. №372-3-III «О занятости населения» // САЗ ПМР 01- 01.
4. Закон ПМР от 21 июня 2001г. №20-3-III «Об основах обязательного социального страхования» // САЗ ПМР. №01-11.
5. Закон ПМР от 28 декабря 2001 года №79-3-III «О минимальном размере оплаты труда в Приднестровской Молдавской Республике» // САЗ ПМР 01-53.
6. Закон ПМР от 5 июня 2002 года №134-3-III «О потребительской корзине в Приднестровской Молдавской Республике» // САЗ ПМР 02-23.
7. Закон ПМР от 11 августа 2003 г. №327-3-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» // САЗ ПМР 03-33.
8. Закон ПМР от 13 октября 2006 г. №101-3-IV «О дополнительном материальном обеспечении граждан ПМР за выдающиеся достижения и особые заслуги» // САЗ ПМР 06-42.
9. Закон ПМР от 27 сентября 2007 г. № 309-3-IV «О фонде охраны материнства и детства Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР 07-40.
10. Закон ПМР от 29 мая 2008 г. №475-3-IV «О прожиточном минимуме в Приднестровской Молдавской Республике» // САЗ ПМР 08-21.
11. Закон ПМР от 27 декабря 2011 г. №248-3-V « О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ ПМР 12-1.
12. Указ Президента ПМР от 7 мая 2001г. №200 «О служебных командировках работников организаций Приднестровской Молдавской Республики»
13. Указ Президента ПМР от 4 мая 2009 г. № 283 «О размерах возмещения расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность по предварительной договоренности с работодателем» // САЗ ПМР 09-19.
14. Приказ Министерства экономики ПМР от 13 августа 2010г. №457 «Об утверждении

положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // САЗ ПМР 10-34.

15. Постановление Конституционного Суда Приднестровской Молдавской Республики от 04 ноября 2003г. № 05-П/03 По делу о проверке конституционности Указа Президента Приднестровской Молдавской Республики от 13 октября 2000 года №504 «О тарифной сетке должностных окладов руководителей министерств, ведомств и иных исполнительных органов власти и управления» // САЗ ПМР 03-45.

Специальная литература

1. Белянинова Ю.В. Гарантии, компенсации и льготы работникам. - М., 2006.
2. Бобкова О.В. Новое в Трудовом кодексе РФ: гарантии и компенсации. – М., 2006.
3. Гаврилина А.К. Гарантии и компенсации // Трудовое право. 2004. № 4-5.
4. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим государственные обязанности. Вып. 9. - М., 2002.
5. Гейхман В. Л. Трудовое право : учеб. для вузов / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. - М., 2010.
6. Гейц Г. А. Льготы, гарантии и компенсации для работающих. - М., 2002.
7. Гейц В. И. Трудовые и социальные гарантии, льготы, компенсации : учебно-метод. пособие. - М., 2003.
8. Дмитриев, И. К. Гарантии трудовых прав граждан Российской Федерации. Применение трудового законодательства // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Материалы международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. — М. : МГЮА, 2006.
9. Дудченко О. Н. Льготы, гарантии и компенсации для работника : практич. пособие / О. Н. Дудченко. - М. , 2005.
10. Зайкин А. Д. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы : учеб. / А. Д. Зайкин, К. С. Ремизов. - М., 1999.
11. Кузнецова Т. В. Служебные командировки и их оформление // Трудовое право. 2002. № 9.
12. Саликова Н. М. Заработная плата. Гарантии и компенсации. Екатеринбург, 2002.
13. Спиридонова Н. Выплаты работникам, направленным в командировку // Трудовое право. 2013. №9.
14. Чаннов С.Е., Пресняков М.В. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Новые правила. М., 2007.
15. Щур-Труханович Л.В. Трудовые гарантии и компенсации работающим ученикам, студентам и аспирантам (практическое пособие). М., 2005.

Тема 7. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность

Методические рекомендации

Понятие дисциплина труда является многоаспектным. Прежде всего, студентам необходимо изучить дисциплину труда в юридическом аспекте. Как юридическая категория дисциплина труда выступает в объективном и субъективном смыслах. Поэтому студентам важно проанализировать дефиницию «дисциплины труда», которая в достаточной степени разработана в научной литературе и закреплена на законодательном уровне.

Согласно ст.186 ТК ПМР дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК ПМР, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Основным локальным нормативным актом, который регулирует дисциплину в

организации, являются Правила внутреннего трудового распорядка организации. В ст. 186-187 ТК ПМР закреплено понятие, содержание и порядок принятия Правил внутреннего трудового распорядка организации.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК и иными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования содержащими нормы трудового права. Однако для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Президентом ПМР и Правительством ПМР в соответствии с законами. Студентам необходимо изучить как нормы Трудового кодекса, касающиеся дисциплины труда, так и Уставы и Положения о дисциплине, установить их сходства и отличия.

Основными методами регулирования дисциплины труда являются поощрение за труд и метод принуждения.

Поощрение за труд закреплено в ст.188 ТК ПМР. В указанной статье дается примерный перечень поощрений за труд. Условно их можно разделить на моральные и материальные. Кроме того, норма ст. 188 ТК предусматривает, что за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. Виды государственных наград и порядок их применения установлены в нормативно-правовых актах ПМР.

Метод принуждения состоит в применении к нарушителю труда мер дисциплинарного характера. Данные меры применяются к нарушителю дисциплины труда в рамках реализации одного из видов юридической ответственности-дисциплинарной ответственности. Студентам, прежде всего, необходимо изучить характерные черты, отличающие дисциплинарную ответственность от иных видов юридической ответственности. Кроме того, следует знать виды дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Поскольку дисциплинарная ответственность наступает только за совершение дисциплинарного проступка, следует определиться с понятием и признаками дисциплинарного проступка как виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей.

В ст.189 ТК ПМР даны виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующему основанию, перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 (трех) месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок. Однако для отдельных категорий работников возможно установление и иных видов дисциплинарных взысканий, в связи с чем студентам следует определиться с дополнительными видами дисциплинарных взысканий, порядке их закрепления в нормативно-правовых актах и легитимности применения. При этом необходимо иметь в виду, что только законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие дисциплинарные взыскания.

Особо внимательно следует остановиться на вопросе о порядке применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников и периода приостановления работы работником. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

Если в течение шести месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не

имеющим дисциплинарного взыскания.

Студентам следует иметь в виду, что наложение дисциплинарного взыскания является правом, а не обязанностью работодателя. Исключение из этого правила предусмотрено ст.192 ТК ПМР, когда работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание к руководителю структурного подразделения организации, их заместителям в случае нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения при обращении представительного органа.

Контрольные вопросы

1. Каково понятие и содержание трудовой дисциплины по трудовому праву?
2. Каковы методы обеспечения трудовой дисциплины?
3. Какими нормативными актами регулируется трудовая дисциплина?
4. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
5. Какие меры поощрения установлены трудовым законодательством?
6. Что следует понимать под дисциплинарным проступком?
7. Каковы виды дисциплинарной ответственности?
8. В чем отличие специальной дисциплинарной ответственности от общей?
9. Какие меры дисциплинарной ответственности предусмотрены Трудовым Кодексом ПМР?
10. Каков порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий?

Тестовые задания

1. Дисциплина труда - это:
 - а) обязательное для всех работников подчинение трудовому распорядку;
 - б) обязательное для всех работников, кроме руководителя организации, соблюдение правил трудового распорядка.
2. Трудовой распорядок определяется:
 - а) правилами внутреннего трудового распорядка;
 - б) постановлением Правительства ПМР;
 - в) указом Президента ПМР.
3. Укажите, какое из поощрений за труд не входит в компетенцию работодателя?
 - а) объявление благодарности;
 - б) выдача премии;
 - в) награждение ценными подарками;
 - г) присвоение государственной премии;
 - д) представление к званию лучшего по профессии.
4. Укажите вид дисциплинарного взыскания, не закрепленного в ТК ПМР:
 - а) замечание;
 - б) лишение премии;
 - в) выговор;
 - г) увольнение.
5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника:
 - а) объяснение в письменной форме;
 - б) документы, оправдывающие дисциплинарный проступок;
 - в) устное объяснение причин совершения дисциплинарного проступка.
6. Дисциплинарное взыскание применяется со дня обнаружения:

- а) не позднее шести месяцев;
 - б) не позднее трех месяцев;
 - в) не позднее одного месяца.
7. Дисциплинарное взыскание применяется со дня совершения проступка:
- а) не позднее шести месяцев;
 - б) не позднее трех месяцев;
 - в) не позднее одного года.
8. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии применяется;
- а) не позднее одного года;
 - б) не позднее двух лет;
 - в) не позднее пяти лет.
9. За один дисциплинарный проступок применяется:
- а) одно дисциплинарное взыскание;
 - б) выговор и лишение премии;
 - в) замечание и привлечение к сверхурочным работам.
10. Может ли привлекаться к дисциплинарному взысканию руководитель организации?
- а) на основании заявления работника;
 - б) на основании заявления представительного органа работников;
 - в) на основании заявления заместителя руководителя.
11. С учетом мнения какого органа работодатель устанавливает правила внутреннего распорядка?
- а) Правительства ПМР;
 - б) трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
 - в) представительного органа работников.
12. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые:
- а) на локальном уровне;
 - б) постановлениями Правительством ПМР;
 - в) указами Президента ПМР;
 - г) представительными органами работников;
 - д) представительными органами работников по согласованию с работодателем.
13. В течение какого времени должен быть объявлен приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания работнику?
- а) девяти дней;
 - б) шести дней;
 - в) трех дней.
14. Какие взыскания применяются при совершении дисциплинарного проступка?
- а) выговор;
 - б) снижение заработной платы;
 - в) уменьшение отпуска;
 - г) все варианты верны.
15. Какие виды поощрений существуют?
- а) премия;
 - б) дополнительные выходные;

- в) почетные грамоты;
- г) благодарность;
- д) снижение продолжительности рабочего дня.

Задачи

Задача 1

Токарь Лапеев был уволен с работы за неоднократное нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Увольнение было осуществлено без участия профсоюзного органа. Лапеев обратился в суд просьбой о восстановлении его на работе.

Есть ли в данной ситуации нарушение ТК ПМР? Подлежит ли Лапеев восстановлению на работе? Решите дело.

Задача 2

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Лакомка» работодателем было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить:

- постановку на вид;
- замечание;
- выговор;
- предупреждение;
- строгий выговор;
- лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы;
- штраф до 500 рублей для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии;
- увольнение.

Правомерно ли такое предложение? В каком порядке разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Задача 3

Работник Челобанов совершил дисциплинарный проступок. Работодатель потребовал от него объяснение в письменной форме. Работник отказался писать объяснительную.

Как должен поступить работодатель?

Задача 4

За два с половиной часа до окончания рабочего дня электромонтеры Пырьев и Герасимов бросили работу и пошли в винный магазин. Там они купили бутылку коньяка, две бутылки пива и распили их. После этого Пырьев пошел домой, а Герасимов вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, начатую работу. Здесь и обнаружил его управляющий трестом. Через три дня после дачи письменного объяснения они были уволены за прогул.

Есть ли нарушение в действиях администрации предприятия? Применимы ли здесь другие основания для увольнения как меры дисциплинарного взыскания?

Задача 5

В коллективном договоре одного из предприятий содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты.

Является ли законным такое условие коллективного договора?

Задача 6

Приказом директора предприятия сварщику пятого разряда в мае был снижен квалификационный разряд до третьего разряда сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом для принятия такого приказа явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, рабочий обратился в комиссию по трудовым спорам.

Дайте правовую оценку данному приказу. Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

Задача 7

Техник Родионов за нарушение общественного порядка в клубе завода был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. До этого случая на Родионова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Родионов обратился с иском о восстановлении его на работе. Суд в иске Родионову отказал.

Законен ли отказ суда? Что является основанием для увольнения по пп. д п.1 ст. 81 ТК ПМР? Что понимается под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей?

Задача 8

Гражданин Амосов явился на работу в нетрезвом состоянии. Работодатель объявил ему дисциплинарное взыскание. Он распорядился, чтобы из зарплаты работника было вычтено 300 рублей. Гражданин Амосов с таким решением не согласен.

Являются ли действия работодателя законными?

Задача 9

Работник ЗАО «Горизонт» Орлов периодически не выполнял возложенные на него трудовые обязанности. Работодатель потребовал от него письменное объяснение, в чем получил отказ. Работодатель вынес работнику выговор.

Является ли препятствием для применения дисциплинарного взыскания отказ работника дать объяснение работодателю о невыполнении им трудовых обязанностей? Каков срок применения дисциплинарного взыскания?

Задача 10

Работодатель вынес гражданину Козлову выговор через восемь месяцев со дня совершения им проступка. Гражданин Козлов выразил несогласие с решением работодателя и пожелал обжаловать это дисциплинарное взыскание.

Правомерны ли действия работодателя? Может ли гражданин Козлов обжаловать дисциплинарное взыскание и где?

Задача 11.

За успешное выполнение сложного задания заместитель директора по финансам ООО «Лунный свет» Занозов был награжден ценным подарком, и ему была объявлена благодарность.

Может ли работодатель применить сразу два вида поощрений? Какие виды поощрений предусмотрены трудовым законодательством?

Задача 12.

Библиотекарь общеобразовательной школы Тряпкина распивала спиртные напитки и курила вместе с учеником 11 класса Абрамовичем около здания школы. Директор школы Богомоллов был возмущен подобными действиями, объявил Тряпкиной выговор и уволил

ее за совершение аморального проступка в соответствии с пп.3 п.1 ст.81 ТК ПМР. .

Правомерны ли действия директора школы? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий? Обоснуйте законность (незаконность) применения к Тряпкиной увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.

Задача 13.

В ООО «Звезда» предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, штраф, объявление неполного служебного соответствия, увольнение, а также следующие виды поощрений: предоставление дополнительного отпуска в размере 3 дней, досрочное снятие дисциплинарного взыскания, награждение бесплатной путевкой в профилакторий.

Дайте правовую оценку на предмет соответствия действующему законодательству.

Задача 14.

Главный бухгалтер ОАО «Вымпел» Тунцова несколько раз опоздала на работу, о чем были составлены соответствующие акты. Директор издал приказ о наложении дисциплинарного взыскания - выговора. После налоговой проверки выяснилось, что в организации не организован бухгалтерский учет: нет необходимой бухгалтерской документации, а годовой баланс не составлен в срок. Не дождавшись окончания проверки, директор ОАО «Трудный путь» издал приказ о лишении Тунцовой квартальной премии, кроме того, ей был перенесен отпуск с июля месяца на сентябрь месяца, не предоставлен дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, не выплачены дивиденды. Через неделю Тунцова была уволена за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерны ли действия директора ОАО?

Задача 15.

Секретарю Длинноноговой директор ЗАО «Самоцветы» выдал разовую доверенность на получение в ООО «Цвет» картину известного художника. После получения картины, Длинноногова зашла в кафе, откуда картина и была похищена. Директор объявил выговор и взыскал с Длинноноговой стоимость картины в полном объеме. Длинноногова обратилась в суд. В судебном заседании выяснилось, что директор не хотел объявлять ей выговор, но юрист ЗАО «Самоцветы» объяснил ему, что директор обязан наложить дисциплинарное взыскание, кроме того, приказ был объявлен ей под роспись лишь через 34 дня после совершения кражи.

Решите дело. Возможно ли одновременно привлечь работника и к материальной, и к дисциплинарной ответственности?

Практические задания

Задание 1. Составьте Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Рассвет».

Задание 2. Составьте приказ об объявлении благодарности учителю МОУ «Теоретический лицей №25» за долгий добросовестный труд и в связи с празднованием профессионального праздника.

Задание 3. Составьте приказ о награждении работника Ключева денежной премией за высокие показатели в работе и в связи с празднованием 60-летнего юбилея.

Задание 4. Составьте объяснительную от имени работника, опоздавшего на работу.

Задание 5. Составьте приказ о наложении дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение).

Нормативные правовые акты

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995г.

2. Конвенция МОТ № 29 (1930 г.) «О принудительном или обязательном труде от 28 июня 1930 г // Конвенции и рекомендации МОТ. Женева, 1991. Т.1.
3. Рекомендация МОТ № 29 (1930 г.) «О принудительном или обязательном труде» // Конвенции и рекомендации МОТ. Женева, 1991. Т.1.
4. Рекомендация МОТ № 105 (1957г.) «Об упразднении принудительного труда» // Конвенции и рекомендации МОТ. Женева, 1991. Т.2.
5. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-З-III // САЗ ПМР 02-29
6. Кодекс ПМР об административных правонарушениях от 19 июля 2002г. № 163-З-III // САЗ ПМР 02-29.
7. Закон ПМР от 27 декабря 2011г. « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // САЗ ПМР 12-1.
8. Конституционный Закон ПМР от 20 ноября 2002г. № 205-КЗ-III «О Конституционном суде Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР. 02-47.
9. Конституционный закон от 09 августа 2005г. № 621-КЗ-III «О статусе судей» // САЗ ПМР 05-33.
10. Конституционный Закон ПМР от 31 июля 2006г. № 66-КЗ-IV «О прокуратуре Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР 06-32.
11. Положение «О квалификационных коллегиях судей судов Приднестровской Молдавской Республики» от 03.12.1992г. №97//Сборник документов, принятых сессиями 1 созыва и Президиумом Верховного Совета Приднестровской Молдавской Республики в октябре-декабре 1992г. - Тирасполь, 1992.
12. Положение «О дисциплинарной ответственности судей ПМР», утвержденное Постановлением Верховного Совета ПМР №364 от 13.05.1993г.// Сборник документов, принятых Верховным Советом ПМР в июле-сентябре 1993г.- Тирасполь, 1993г.
13. Указ Президента ПМР от 11 июля 2005г. №349 «Об утверждении Положения «О поощрениях и дисциплинарной ответственности прокурорско-следственных работников прокуратуры ПМР» // САЗ ПМР 05-29.
14. Приказ Министерства Внутренних дел ПМР от 17 ноября 2003г. №340 «Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел» // САЗ ПМР 03-11.
15. Постановление Пленума Верховного Суда ПМР от 22 декабря 2010г. №7 «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР 11-2.

Специальная литература

- 1.Абрамова О. Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников// Хозяйство и право. 2002. №9
- 2.Абрамова О.В., Никитинский В.И. трудовая дисциплина. М., 1984.
- 3.Бацвин Н. Выговор работнику — причина для увольнения? // Трудовое право. 2013. №7.
- 4.Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому праву М., 2008.
- 5.Гутников О.В. Материальная и дисциплинарная ответственность бухгалтера// Главбух.1998.№1
- 6.Дубровин А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях// Трудовое право. 2008. №8
- 7.Коршунова Т.Ю. Дисциплина труда // Справочник кадровика 2007 №1
- 8.Липинский Д.А. Регулятивная и превентивная функция дисциплинарной ответственности// /Трудовое право. 2002 №7.
- 9.Мартиросян Э.Р. Порядок применения дисциплинарных взысканий // Справочник кадровика 2002 №12
10. Миронов В.И. При привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодатель обязан доказать совершение им дисциплинарного проступка // Трудовое право. 2012. №5.

11. Нуртинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дисциплинарная ответственность. Увольнение// Трудовое право. 2002 №7
12. Пикалова А. Дисциплинарный проступок – судебные реалии // Трудовое право. 2012. №3.
13. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: Учебное пособие. - М., 2001.
14. Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2002. №4
15. Проблемы ответственности в сфере труда/ под ред. Г.С. Сачковой. - М., 2007.
16. Ременных Т.Н. Особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта // Трудовое право. 2008. №12.
17. Ременных Т.Н. Особенности дисциплинарной ответственности работников воздушного транспорта// трудовое право. 2008. №12.
18. Рогалева И.Ю. Особенности привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей и других должностных лиц// Трудовое право. 2009. №4.
19. Савельева А. Конфликт на работе – повод для дисциплинарного взыскания? // Трудовое право. 2013. №10.
20. Самойлов В.Г. Гарантии от необоснованного применения дисциплинарной ответственности к работникам // Юрист. 2003. №9
21. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж.1990
22. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.,1990.
23. Труханович Л.В., Глушко В.И. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы: практическое пособие. - М., 2004.
24. Щукина Н.В. Гарантии соблюдения трудовых прав работников при привлечении к дисциплинарной ответственности.// Вестник ПГУ. 2011. №2.
25. Щукина Н.В. Должностные лица организации – субъекты дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о труде // Вестник приднестровского университета. №1. 2003.

Тема 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Методические рекомендации

В современных условиях необходимость в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников резко возрастает. Это обусловлено, прежде всего, высокими темпами развития научно-технического прогресса и внедрением его достижений во все сферы трудовой деятельности.

Система постоянной профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации необходима для успешной деятельности любого работодателя и карьерного роста каждого работника. При этом необходимо иметь в виду, что необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. В ряде случаев, которые предусмотрены законами и иными нормативными актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников (например, в отношении педагогических работников).

В качестве основных прав работника закреплено право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом ПМР, иными законами (ст. 21 ТК ПМР).

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам занятости, переобучения, условия освобождения работников и другие

вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК). Таким образом, свое дальнейшее развитие и конкретизацию рассматриваемый институт нашел в законодательных, подзаконных актах и локальных нормативных актах организаций по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса ПМР необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в организациях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством ПМР, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Новым видом договора в трудовом праве, посредством которого осуществляется профессиональное обучение является ученический договор.

Работодатель - юридическое лицо, имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества и иные условия, определенные соглашением сторон.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации в письменной форме в двух экземплярах.

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах. Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

Важно помнить, что в период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже 50 процентов минимального размера оплаты труда, установленного и применяемого в порядке, предусмотренном законом, а работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается. Если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет

свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Контрольные вопросы

1. Определите понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников по трудовому праву.
2. Каковы основные права и обязанности работника и работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации?
3. Ученический договор: понятие и виды. Формы ученичества. Оплата ученичества.
4. Содержание ученического договора, порядок заключения. Порядок и основания прекращения ученического договора.
5. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации некоторых категорий работников.

Тестовые задания

1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются:
 - а) работодателем самостоятельно;
 - б) профсоюзом или иным представительным органом;
 - в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
2. Обязан ли работодатель направлять работников на повышение квалификации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности?
 - а) да;
 - б) нет, ни при каких условиях;
 - в) работодатель может организовать повышение квалификации, если работник проявит инициативу и обратится с соответствующей просьбой к работодателю.
3. Обязан ли работодатель сохранять за работником место работы и его средний заработок при прохождении работником повышения квалификации:
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) по усмотрению работодателя.
4. Сторонами ученического договора являются:
 - а) работник и работодатель;
 - б) работник или лицо, ищущее работу, и работодатель;
 - в) работник или лицо, ищущее работу, и работодатель – юридическое лицо.
5. Ученический договор заключается:
 - а) на неопределенный срок;
 - б) на определенный срок.
6. Ученикам в период ученичества выплачивается:
 - а) заработная плата;
 - б) стипендия;
 - в) стипендия, а также оплачивается работа, выполняемая учеником на практических занятиях.

7. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение,
- а) испытательный срок не устанавливается;
 - б) испытательный срок устанавливается, но не более двух недель.

Задачи

Задача 1.

Андреева, работающая в комбинате питания поваром, заключила с работодателем ученический договор. В соответствии с этим договором комбинат обязан обеспечить Андреевой возможность прохождения обучения по специальности «кондитер» без отрыва от работы. Андреева, в свою очередь, по окончании ученичества должна проработать не менее 3 лет по трудовому договору кондитером. После окончания срока ученического договора Андреева сообщила, что выполнить взятые на себя перед комбинатом питания обязанности она не может, поскольку месяц назад вышла замуж и переезжает к мужу в другой город на постоянное жительство. Директор комбината потребовал от Андреевой возмещения всех расходов, понесённых комбинатом на ученичество Андреевой.

Обоснованны ли требования директора?

Задача 2.

АО заключило с абитуриентом технического университета Прониным договор, на основании которого АО производит оплату за обучение Пронина, выплачивает ему стипендию, а Пронин после окончания ВУЗа поступает на работу в качестве инженера в АО. В конце 2-го года обучения Пронин был отчислен из университета за неуспеваемость. На требования возместить АО понесённые на обучение расходы он заявил, что от заключения с АО трудового договора не отказывается, имеет намерения восстановиться в ВУЗе.

Прав ли Пронин? Какой вид договора был заключен между АО и Прониным? Составьте проект ученического договора, используя фабулу, изложенную в задаче.

Задача 3.

Мамонова, работающая делопроизводителем в ООО «Фламинго», учится на заочном отделении исторического факультета и дневном отделении экономического факультета университета. Получив в ноябре вызов на сессию от исторического факультета университета, она обратилась с просьбой к администрации ООО о предоставлении учебного отпуска. Приказом руководителя ООО «Фламинго» Мамоновой был предоставлен отпуск продолжительностью 40 календарных дней с сохранением среднего заработка. В январе Мамонова вновь обратилась к администрации с просьбой предоставить ей отпуск для прохождения промежуточной аттестации на экономическом факультете университета. Руководитель ООО отказал Мамоновой в предоставлении отпуска, сославшись на то, что работники, обучающиеся по очной форме обучения, правом на отпуск не обладают.

Прав ли руководитель ООО?

Задача 4.

Студент 6-го курса заочного отделения юридического факультета Семёнов за 9 месяцев до окончания негосударственного вуза обратился к руководству ОАО «Октябрь» с просьбой предоставить ему один свободный от работы день для подготовки к итоговой аттестации. Работодатель отказал в просьбе, сославшись на то, что в организации для всех работников установлены 8-часовой рабочий день и 5-дневная рабочая неделя.

Прав ли работодатель?

Задача 5.

Захарова поступила в аспирантуру кафедры русского языка и литературы государственного университета, а Бурмистров был прикреплен к этой же кафедре для написания кандидатской диссертации в качестве соискателя. Через год Захарова и Бурмистров обратились к директору гуманитарной гимназии, в которой оба работали в качестве преподавателей, с просьбой о предоставлении дополнительного отпуска с сохранением заработной платы с целью выезда в Москву для прохождения ежегодной аттестации. Директор гимназии согласился предоставить отпуск работникам, но без сохранения заработной платы, мотивируя это тем, что ТК не предусматривает гарантий и компенсаций для лиц, совмещающих работу с получением послевузовского профессионального образования.

Дайте юридическую оценку ситуации.

Задача 6.

Лаптева, окончив медико-профилактический факультет медицинской академии, поступила на работу косметологом в салон красоты. Желая параллельно работать в салоне дерматологом, Лаптева поступила в медицинскую академию на лечебный факультет. В июне при получении вызова на сессию Лаптева обратилась к администрации салона с просьбой предоставить ей отпуск для сдачи экзаменов. Администрация отказала ей в этом, мотивировав тем, что ТК предусматривает соответствующие льготы лишь для лиц, получающих образование соответствующего уровня впервые.

Прав ли администрация?

Задача 7.

Крылова работала бухгалтером в АО и в свободное от основной работы время работала бухгалтером в строительной фирме как совместитель. Обучаясь по заочной форме обучения в государственном вузе, Крылова обратилась к администрации строительной фирмы с просьбой предоставить учебный отпуск. На вопрос о справке-вызове на сессию, она ответила, что данный документ передан по основному месту работу, но предъявила копию приказа из АО о предоставлении ей учебного отпуска. Руководитель строительной фирмы отказал Крыловой в предоставлении учебного отпуска, сославшись на то, что совместители правом на такой отпуск не обладают.

Прав ли руководитель фирмы?

Задача 8.

Находясь в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им 3-летнего возраста, Галкина получила вызов на сессию из негосударственного вуза, где она учится. Галкина обратилась к администрации предприятия, на котором работала, с просьбой предоставить ей учебный отпуск. Администрация, рассмотрев заявление, отказала ей в предоставлении такого отпуска, обосновав свой отказ тем, что для лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, предоставление каких-либо иных отпусков, в том числе учебных, действующим законодательством не предусмотрено. Кроме того, так как вуз негосударственный, оплачиваемые отпуска не предоставляются вообще.

Прав ли в данном случае администрация? Зависит ли предоставление данной льготы от наличия или отсутствия государственной аккредитации у вуза?

Задача 9.

Врач поликлиники г.Рыбница Степанова была направлена на курсы повышения квалификации в г.Тирасполь. За время нахождения на курсах Степановой были выплачены командировочные расходы, включая суточные, проезд до Тирасполя и обратно, расходы на проживание. По возвращении с курсов Степанова обратилась к администрации с вопросом, почему ей в отличие от других слушателей курсов не выплачивалась заработная плата. Главный врач объяснил, что во время её отсутствия

соответствующую трудовую функцию выполнял другой врач. Степанова обратилась в прокуратуру.

Каковы были бы Ваши действия на месте прокурора?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики, принятая на всенародном референдуме 24 декабря 1995г.
2. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III // САЗ 02-29.
3. Закон ПМР от 27 июня 2003г. № 294-3-III «Об образовании» // САЗ 03-26.
4. Закон ПМР от 29 июля 2008г. № 512-3-IV «О развитии начального и среднего профессионального образования» // САЗ 08-30.
5. Закон ПМР от 13 апреля 2009г. № 721-3-IV «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // САЗ 09-16.
6. Конвенция «О борьбе с дискриминацией в области образования». Принята Генеральной конференцией ЮНЕСКО 14 декабря 1960 г.
7. Конвенция МОТ №142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития человеческих ресурсов» от 12 ноября 1975г.
8. Рекомендация о положении учителей. Принята Генеральной конференцией ЮНЕСКО 5 октября 1960 г.
9. Рекомендация о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений. Принята Генеральной конференцией ЮНЕСКО 12 ноября 1997 г.
10. Рекомендация МОТ № 88 «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов» от 30 июня 1950 г.

Специальная литература

1. Абрамова О. Льготы для тех, кто учится и работает. М., 2002.
2. Алексеева Д., Швецов А. Охрана труда – обязанность работодателя // Закон. 2006. №5.
3. Глебов В.Г. Ученический договор. М., 2006.
4. Дмитриева И. К. Правовое регулирование труда преподавателей высших учебных заведений в РФ // Вестник МГУ. Право. 1995. №2.
5. Ершова Е.А. Наемный труд // Трудовое право. 2009. №8.
6. Иглин В.А. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников организации в условиях рыночной экономики // Трудовое право. 2004. №1.
7. Кучма М. И. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров // Практика применения Трудового кодекса РФ. М., 2003.
8. Минкина Н. И. Правовой анализ ученического договора // Трудовое право. 2002. №10.
9. Пашков А. С., Иванкина Т. В., Магницкая Е. В. Кадровая политика и право. М., 1989.
10. Прудинский А. М. Правовое регулирование труда работников высшей школы. СПб., 1996.
11. Сойфер В.Г. Лизинг персонала // Трудовое право. 2008. №5.
12. Сырых В. М. Образовательное право как отрасль российского права. М., 2000.
13. Шеленга Н.А. Некоторые проблемы правового регулирования ученического договора // Вестник Приднестровского университета. 2003. №1.
14. Шкатулла В. И. Образовательное право. М., 2001.
15. Щур-Труханович Л.В. Трудовые гарантии и компенсации работающим ученикам, студентам и аспирантам (практическое пособие). М., 2005.

Тема 9. Охрана труда

Методические рекомендации

Конституция ПМР в ст. 35 к числу основных прав работников относит право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда.

Обязанность государства охранять труд и здоровье работников в процессе их трудовой деятельности проявляется в первую очередь через систему норм об охране труда и о надзоре за их исполнением.

Основной массив конкретных международных стандартов, детально регламентирующих безопасность и гигиену труда, содержится в конвенциях и рекомендациях МОТ (Международной организации труда).

При изучении данной темы, необходимо уяснить понятие охраны труда в двух смыслах – широком (вся совокупность правовых норм, направленная на охрану трудовых прав граждан) и узком (как самостоятельного института трудового права, призванного обеспечить в процессе работы здоровые и безопасные условия труда, мероприятия, предотвращающие производственный травматизм и профессиональные заболевания, а также надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда).

Законодатель определяет охрану труда как систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ч. 1 ст. 206 ТК ПМР).

Статья 2 Трудового кодекса ПМР в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений выделяет принцип обеспечения прав каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Статья 21 ТК ПМР также закрепляет право работника на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте. Реализация права работника на охрану труда обеспечивается соответствующими обязанностями работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, которые закрепляются в ст. 209 ТК ПМР. Кроме того, государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 217 ТК ПМР), а также устанавливает и обязанности работника в области охраны труда. В частности, работник обязан:

а) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда с которыми он ознакомлен;

б) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

в) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

г) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

д) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) и обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законами.

При изучении данной темы студенту необходимо уделить внимание основным направлениям государственной политики в области охраны труда, которые сформулированы в ст.207 ТК ПМР. Реализация государственной политики обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти ПМР и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Организация охраны труда включает государственное управление охраной труда, государственную экспертизу условий труда, аттестацию рабочих мест по условиям труда, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 100 (сто) человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 100 (ста) человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комиссии по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Наряду с общими мерами по охране труда, установленными для всех работников, нужно знать и специальные, дополнительные правила, отражающие особенности регулирования отношений в области охраны труда женщин, молодежи, лиц с ограниченной трудоспособностью, работников с семейными обязанностями. В частности, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

Необходимо изучить нормативные акты, регулирующие вопросы расследования и учета несчастных случаев на производстве, знать, какие несчастные случаи считаются производственными, подлежат расследованию и учету, порядок их расследования, оформления (акт по форме Н-1), особенности расследования групповых несчастных случаев, а также несчастных случаев со смертельным исходом и т.д.

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

При несчастных случаях работодатель (его представитель) обязан:

а) немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

б) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

в) сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

г) немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в нормативных правовых актах ПМР, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

д) принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

Порядок расследования и учет несчастных случаев, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утверждаются Правительством ПМР.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие, содержание и значение института охраны труда.
2. Дайте характеристику системы законодательства об охране труда.
3. Назовите принципы охраны труда.
4. Каковы основные направления политики государства в области охраны труда?
5. Каковы права и обязанности работника и работодателя в области охраны труда?
6. Как осуществляется организация охраны труда?
7. Какие создаются органы по охране труда и каковы их полномочия?
8. Как проводятся расследование и учет несчастных случаев на производстве?
9. Назовите правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
10. В чем проявляются правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью?
11. Дайте характеристику ответственности за нарушение законодательства об охране труда.

Тестовые задания

1. На кого возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации?

- а) работника;
- б) работника и работодателя;
- в) работодателя.

2. Несет ли работник расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда?

- а) несет;
- б) не несет;
- в) оговорено в договоре.

3. Выдача молока и лечебного питания на работах с вредными условиями труда производится:

- а) за плату;
- б) за плату по низким ценам;
- в) бесплатно.

4. Обязан ли работодатель для всех лиц, поступающих на работу, проводить инструктаж по охране труда?
- а) не обязан;
 - б) обязан;
 - в) по его усмотрению.
5. За счет кого работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры для определения пригодности к выполняемой работе и предупреждению заболеваний?
- а) за счет собственных средств;
 - б) за счет работодателя;
 - в) за счет работника и работодателя.
6. Обязан ли работник правильно применять средства индивидуальной защиты?
- а) да;
 - б) нет;
 - в) предусмотрено договором.
7. Служба охраны труда создается в организациях с численностью работников:
- а) 50 человек;
 - б) более 50 человек;
 - в) 100 человек;
 - г) более 100 человек.
8. При несчастном случае на производстве работодатель обязан:
- а) компенсировать травму при несчастном случае;
 - б) отправить работника в больницу;
 - в) работодатель не обязан ничего делать.
9. Куда обязан сообщить работодатель в течение суток при групповом несчастном случае на производстве?
- а) в прокуратуру;
 - б) в милицию;
 - в) в больницу.
10. Комиссии по охране труда создаются:
- а) по инициативе работников;
 - б) по инициативе работодателя;
 - в) по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников.
11. На работах с вредными условиями труда работникам предоставляются бесплатно:
- а) антибиотики;
 - б) молоко, пищевые продукты;
 - в) отдых.
12. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов утверждаются:
- а) Правительством ПМР;
 - б) профсоюзными органами;
 - в) работодателем.
13. Дайте наиболее правильное определение понятию «Охрана труда»:
- а) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда;

- б) фактор воздействия работника на охрану труда;
- в) совокупность факторов производственной среды.

14. Укажите правильное понятие «Рабочее место»:

- а) место под контролем работника;
- б) место под контролем работодателя;
- в) место, где работник должен находиться и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

15. Дайте наиболее правильное определение понятию «Условия труда»:

- а) система сохранения жизни;
- б) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;
- в) фактор воздействия на работника по охране труда.

16. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию – это:

- а) вредный производственный фактор;
- б) опасный производственный фактор.

17. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме – это:

- а) вредный производственный фактор;
- б) опасный производственный фактор.

18. Укажите категорию лиц, проходящих обязательное медицинское обследование:

- а) инженер;
- б) механик;
- в) работники столовой.

19. Укажите, какие случаи расследуются:

- а) острое отравление;
- б) обмороживание;
- в) все перечисленные.

20. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья руководитель обязан:

- а) уволить работника;
- б) предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;
- в) отправить работника в отпуск без сохранения заработной платы.

Задачи

Задача 1

Гражданин Яковлев получил травму в результате выполнения своих трудовых обязанностей. Работодателем не было оказано ему никакой помощи, хотя он был сразу проинформирован об этом.

Есть ли здесь нарушения трудового законодательства?

Задача 2

Работник, работающий на предприятии, обратился к работодателю с просьбой о страховании от несчастных случаев, но работодатель отказал ему, ссылаясь на то, что социальное страхование для работника необязательно, но работник с ним не согласен.

Является ли законным отказ работодателя? Обоснуйте ответ.

Задача 3

Гражданин Мягков работал на предприятии по переработке полезных ископаемых. Однажды он пришел на рабочее место и обнаружил, что его рабочий станок плохо функционирует и представляет опасность для его жизни и здоровья. Гражданин Мягков оповестил об этом руководителя организации в письменной форме и отказался от выполнения работ.

Имел ли право работник отказываться от выполнения работы?

Задача 4

Гражданин Витин работал на предприятии по производству электробытовых приборов. Он проходил ежегодный медицинский осмотр, и врачи направили его на медицинское обследование. Медицинское обследование должно было продолжаться две недели. После окончания медицинского обследования гражданин Витин вернулся на предприятие и был оповещен о том, что он переведен на работу в другой цех по решению руководителя организации.

Правомерны ли действия руководителя организации?

Задача 5

Гражданин Морев работал на нефтеперерабатывающем заводе. В результате несчастного случая произошел разлив нефтепродуктов. Продолжение работы в данных условиях труда грозило серьезным отравлением гражданину Мореву, поэтому он отказался от дальнейшего продолжения работы. Гражданин Морев обратился с просьбой к работодателю предоставить ему работу до устранения последствий аварии. Работодатель отказал и уволил его. Гражданин Морев обратился в суд с требованием восстановить его на работе и оплатить время увольнения как простой.

Охарактеризуйте правомерность действий работодателя. Какое решение должен вынести суд?

Задача 6

В цехе по производству серной кислоты химкомбината «Ладoga» произошла утечка. После очистки помещения от загрязнения от работников, работавших в цеху, работодатель потребовал провести дезинфицирование средств индивидуальной защиты за их счет. Работники возмутились, но работодатель пригрозил им увольнением.

Дайте характеристику правомерности действий работодателя.

Задача 7

На химическом комбинате «Альтаир» работодатель ввел в производственный цикл хлор, ранее не используемый. Работники предприятия потребовали разработать новые меры по сохранению жизни и здоровья персонала. Эти требования повлекли бы существенные материальные затраты, поэтому работодатель ответил, что проведение мероприятий возможно только за счет средств работников.

Охарактеризуйте правомерность действий работодателя.

Задача 8

На предприятии «Союз» в городе Рыбница возникла опасность для здоровья работников. Работник Королев отказался от выполнения работ, так как были нарушены требования по охране труда. Работодатель вынес работнику Королеву дисциплинарное взыскание.

Имел ли право работодатель вынести Королеву дисциплинарное взыскание? Имел ли право Королев не выходить на работу в связи с возникновением опасности для жизни и здоровья?

Задача 9

Гражданин Бузов был принят на завод по изготовлению ядохимикатов. Прошел инструктаж

по технике безопасности, но в результате неправильного применения средств индивидуальной защиты получил отравление средней степени тяжести.

Будет ли травма считаться производственной? Будет ли привлечен к ответственности работодатель?

Задача 10

Работник ОАО «Ростсельмаш» Орехов был уволен с занимаемой им должности в связи с тем, что он не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. От получения трудовой книжки он отказался, обосновав свой отказ незаконным увольнением. В этот же день работодатель направляет уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой.

Действительно ли увольнение Орехова является незаконным?

Задача 11

В организации «Статус» во время стройки рабочий Яценко упал с крыши, повредил себе позвоночник и сломал ногу. В состав комиссии, которая должна была расследовать несчастный случай на этом производстве, входят два человека: руководитель производства и специалист по охране труда.

Каков порядок расследования несчастного случая на производстве? Кто входит в состав комиссии по расследованию несчастного случая? Какие несчастные случаи подлежат расследованию?

Задача 12

При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Лукина с вагона свалилось бревно. В связи с ударами по голове и спине, приведшими к травме, Лукин длительное время находился на излечении в больнице. По окончании стационарного лечения рабочий был признан инвалидом в результате обострившейся гипертонической болезни. Лукин потребовал выдать ему акт о несчастном случае, однако администрация базы в этом ему отказала, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью, и что утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате получения травмы.

Дайте оценку правомерности требований работника.

Задача 13.

Обжигальщик керамических изделий Костров приказом генерального директора ОАО «Стройфарфор» переведен на должность транспортировщика вагонов с окладом значительно ниже оклада обжигальщика. Основанием для перевода послужили результаты периодического медицинского осмотра, выявившего у работника наличие медицинских противопоказаний для выполнения работ обжигальщика. Костров не согласился с переводом и потребовал предоставления ему равноценной работы и сохранения среднего заработка за все время, пока решается вопрос о его переводе, поскольку считал, что невыполнение им работы имеет место не по его вине.

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

Задача 14.

Рабочие Волков и Зайцев обратились к администрации цеха с просьбой заменить им старую спецодежду на новую в связи с истечением срока ее носки. Им объяснили, что данный срок не истек, так как Волков два месяца находился в командировке, а Зайцев 3,5 месяца болел. Кроме того, они были в отпуске по 42 дня каждый. Вернуться к вопросу рабочим предложили по истечении указанных сроков.

Правы ли администрация цеха?

Задача 15.

В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств администрация завода приняла решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение администрации? Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами?

Задача 16.

Химик-аналитик Пугачева была обязана пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что приказом директора ей был объявлен выговор. На следующий день после взывания при смешивании реактивов у Пугачевой в руках взорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за этот несчастный случай? Какие действия работодатель должен предпринять? Решите ситуацию по существу.

Задача 17.

Государственный инспектор по охране труда, обнаружив при проверке грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи на производстве, принял следующие решения:

- а) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- б) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза превышает допустимые нормы (пределы);
- в) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- г) потребовать от директора увольнения инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности;
- д) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда? Дайте мотивированные ответы по каждому случаю.

Задача 18.

Смолкина, имеющая ребенка в возрасте до 1,5 лет, в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с отдаленностью своего места жительства от организации, где она работала. По истечению указанного периода она потребовала от директора организации уплаты ей за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время или удлинить ей отпуск на количество дней, которые в сумме составили перерывы, отведенные на кормление ребенка. В удовлетворении ее требований было отказано. Смолкина обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам? Дайте оценку правомерности требований работницы.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 г.
2. Всеобщая декларация прав человека. Одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948г.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966г.

4. Конвенция МОТ № 155 (1981 г.) «О безопасности и гигиене труда» и Рекомендация № 164 (1981 г.), Протокол к Конвенции № 155 (2002 г.)
5. Конвенция МОТ № 187 (2006 г.) «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».
6. Конвенция МОТ № 161 и Рекомендация № 171 (1985 г.) «О службах гигиены труда».
7. Конвенция МОТ № 119 (1963 г.), № 184 (2001 г.) и Рекомендации № 118 (1963 г.), № 192 (2001 г.) «Общие и отраслевые правила по технике безопасности и специальные технические правила оснащения станков и машин защитными приспособлениями».
8. Конвенция МОТ № 148 (1977 г.), № 170 (1990 г.) и Рекомендации № 156 (1977 г.), № 177 (1990 г.) «О производственной среде (загрязнение воздуха, шум, вибрация), об обеспечении гигиены труда при использовании на производстве химических веществ».
9. Конвенция МОТ № 120 (1964 г.), № 176 (1995 г.) и Рекомендации № 120 (1964 г.), № 183 (1995 г.) «Отраслевые правила по безопасности и гигиене труда в промышленности, в торговле, в учреждениях, в морском транспорте, в шахтах».
10. Конвенция МОТ № 174 (1993 г.) и Рекомендация № 181 (1993 г.) «О предотвращении крупных промышленных аварий», Рекомендация № 31 (1929 г.) «О предотвращении несчастных случаев на производстве».
11. Конвенция МОТ № 127 (1967 г.) и Рекомендация № 128 (1967 г.) «О максимальном грузе».
12. Рекомендация № 97 (1953 г.) «Об охране здоровья трудящихся».
13. Рекомендация № 194 (2002 г.) «Уведомление о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и их регистрации».
14. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-З-III // САЗ ПМР 02-29.
15. Закон ПМР от 8 июня 1993г. «Об охране и безопасности труда» // СЗМР 93-2.
16. Закон ПМР от 3 ноября 2003 г. № 346-З-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ ПМР 03-45.
17. Закон ПМР от 27 декабря 2011 г. №248-З-V «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ ПМР 12-1.
18. Приказ Министерства экономики ПМР от 5 апреля 2002г. №75 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // САЗ ПМР 02-15.
19. Приказ Министерства экономики ПМР от 24 января 2008 г. № 19 «Об утверждении разъяснения об увеличении сумм возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, в связи с увеличением минимального размера оплаты» // САЗ ПМР 08-42.
20. Приказ Министерства экономики ПМР от 5 апреля 2002г. №76 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // САЗ ПМР 02-15.
21. Приказ Министерства экономики ПМР от 17 июля 2002г. №168 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // САЗ ПМР 02-22.

Специальная литература

1. Алексеева Д., Швецов А. Охрана труда – обязанность работодателя // Закон. 2006. №5
2. Афолина А.В. Охрана труда и техника безопасности. М., 2005.
3. Барбашева Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2007. № 7.
4. Басаков М.И. Охрана труда. Ростов на дону, 2005.

5. Беляев В.П. Контроль и надзор в Российском государстве. М., 2005.
6. Богатыренко З.С. Международная организация труда в XXI веке: новые условия и новые перспективы // Трудовое право. 2006. № 4.
7. Викторов И.С. и др. Охрана труда в Российской Федерации: новое законодательство, правоприменительная практика и прокурорский надзор. М., 2003.
8. Власов В.И. Охрана труда: вопросы правового регулирования. М., 2006.
9. Вредные условия труда: сб. перечней и списков /. - 6-е изд., доп. и перераб. - М.: Книга сервис, 2006.
10. Кузнецов Ю.М. Нормативное правовое обеспечение охраны труда. М., 2004.
11. Нестерова Т.А. Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. Пермь, 2005.
12. Охрана труда / под ред. Ю.Л. Фадеева. М., 2007.
13. Панов Е.Г. Общие вопросы охраны труда. Дубна, 2005.
14. Руководство по охране труда : производств.-практ. пособие / А.Д. Фомин . - М., 2005.
15. Селедцова Е. Обязан ли работодатель выплачивать компенсацию работнику, получившему травму на производстве? //Трудовое право. 2013. №9.
16. Шептулина Н.Н. Российское законодательство об охране труда. М., 2001.
17. Щукина Н.В. Защита прав и свобод человека и гражданина при нарушении правил охраны труда //Сб. материалов международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие юга России (к 300 – летию заключения договора между Петром I и Дм. Кантемиром о добровольном вхождении Молдавии в состав России)». Бендеры, 2011.

Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора

Методические рекомендации

При изучении данной темы следует иметь в виду, что материальная ответственность по трудовому праву состоит в обязанности каждой из сторон трудового договора (работника и работодателя) возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного, противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. Соответственно материальная ответственность подразделяется на ответственность работника перед работодателем и ответственность работодателя перед работником.

Согласно ст. 4 Конституции ПМР право собственности признается и защищается государством равным образом, независимо от ее формы – государственной, частной или иной. В этой связи материальная ответственность работников за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей, является одним из средств защиты права собственности. Законодательство о материальной ответственности работника за ущерб, виновно причиненный им при исполнении трудовых обязанностей, одновременно предусматривает гарантии сохранения заработной платы работника (охрану зарплаты от чрезмерных удержаний) и воспитания бережного отношения к имуществу организации.

Таким образом, законодательство о материальной ответственности работников преследует три цели: восстановительную, гарантийную и превентивную.

Необходимо обратить внимание на то, что субъектом материальной ответственности может быть только работник, состоящий (или состоявший в момент причинения ущерба) в трудовых правоотношениях с работодателем, которому он причинил ущерб. Когда ущерб причинен лицом, которое выполняет работу не по трудовому договору, то есть не состоит в трудовых правоотношениях с работодателем, возмещение производится по нормам гражданского права.

Материальная ответственность работника по нормам трудового права может быть применена при наличии одновременно четырех условий: прямого действительного

ущерба; противоправности поведения работника, то есть нарушения трудовых обязанностей; причинной связи между действием (бездействием) работника и ущербом; вины работника в форме умысла или неосторожности. Следует разобраться в понятии прямого ущерба, уяснить его отличие от неполученных доходов (упущенная выгода) (ст. 234 ТК ПМР).

Трудовое право в отличие от гражданского предусматривает два вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную. Основным видом является ограниченная материальная ответственность. Она заключается в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом предела (части) его заработной платы. При ограничении материальной ответственности ущерб, превышающий установленный законом предел, взыскан быть не может. Как общее правило, материальная ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более среднего месячного заработка, применяется во всех случаях, когда законодательством не установлены иные пределы. Такая ответственность наступает, например, за порчу или уничтожение по небрежности имущества работодателя; в связи с уплатой работодателем штрафа по вине работника или необходимостью для работодателя произвести излишние выплаты и т.д.

Полная материальная ответственность, равная размеру причиненного ущерба, применяется только в восьми случаях, прямо предусмотренных в ст. 239 ТК ПМР. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- а) когда в соответствии с ТК ПМР или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- б) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- в) умышленного причинения ущерба;
- г) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- д) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- е) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- ж) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законами;
- з) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Особого внимания заслуживают вопросы об ответственности работников, заключивших письменные договоры о полной материальной ответственности (индивидуальной или коллективной (бригадной)). Материальная ответственность наступает в этих случаях при наличии одновременно четырех условий: достижения 18-летнего возраста; занятие должности или выполнение работы, указанной в специальном Перечне (указан в списке литературы); передача ценностей, непосредственно связанной с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства; наличие письменного договора. Студенту необходимо ознакомиться с содержанием Типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности и Типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Важно уяснить порядок возмещения ущерба. Трудовое право установило три формы порядка: добровольная, административная (по распоряжению работодателя) и судебная (ст. 244 ТК ПМР).

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей

среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

При этом возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия (бездействие), которыми причинен ущерб.

Материальной ответственности работодателя перед работником посвящены ст. 230 – 233 ТК ПМР.

В ТК ПМР предусмотрены следующие случаи материальной ответственности работодателя: 1) за утрату заработка в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться (ст. 230 ТК ПМР); 2) за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 231 ТК ПМР); 3) за задержку заработной платы и других выплат (ст. 232 ТК ПМР). Кроме того, в ст. 233 ТК ПМР говорится о возмещении морального вреда. Моральный вред (физические или нравственные страдания) возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора – судом. Моральный вред возмещается независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Новеллой трудового законодательства является то, что в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Контрольные вопросы

1. Назовите понятие, значение, функции и виды материальной ответственности по трудовому праву.
2. Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации.
3. Укажите основания и условия привлечения к материальной ответственности работников.
4. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работников.
5. Каковы особенности привлечения работников к полной материальной ответственности?
6. Раскройте ограниченную материальную ответственность работников.
7. Назовите обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
8. Как определить размер причиненного материального ущерба?
9. Каков порядок возмещения причиненного материального ущерба?

10. Охарактеризуйте материальную ответственность работодателя перед работником и ее виды.

Тестовые задания

1. В каком случае работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок?
 - а) отстранения от работы за появление в состоянии опьянения;
 - б) отстранения от работы за несоблюдение требований охраны труда;
 - в) отстранения работника от работы по причине непредоставления работодателем средств индивидуальной защиты.
2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:
 - а) в полном объеме;
 - б) в размере $\frac{1}{2}$ тарифной ставки (должностного оклада);
 - в) в размере $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (должностного оклада).
3. В какой срок работодатель обязан рассмотреть заявление работника о возмещении ему ущерба?
 - а) в пятидневный срок;
 - б) в трехдневный срок;
 - в) в десятидневный срок.
4. Может ли член коллектива (бригады) быть освобожден от материальной ответственности?
 - а) да;
 - б) нет.
5. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться:
 - а) коллективным договором;
 - б) трудовым договором;
 - в) нормативно-правовыми актами.
6. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется:
 - а) руководителем организации;
 - б) профсоюзным органом;
 - в) судом.
7. Расторжение трудового договора после причинения ущерба:
 - а) не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности;
 - б) влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.
8. По общему правилу, за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах его:
 - а) среднемесячного заработка;
 - б) среднедневного заработка;
 - в) среднегодового заработка.
9. Работник в возрасте до 18 лет несет полную материальную ответственность за:
 - а) неосторожное причинение ущерба;
 - б) умышленное причинение ущерба;
 - в) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного опьянения.

10. Подлежат ли взысканию неполученные доходы?

- а) частично;
- б) нет;
- в) да.

11. Подлежит ли взысканию с работника упущенная выгода?

- а) подлежит;
- б) подлежит в отдельных организациях;
- в) нет, не подлежит.

12. В каких случаях возлагается на работника материальная ответственность в полном размере?

- а) умышленного причинения ущерба;
- б) недостачи ценностей;
- в) разглашения сведений;
- г) во всех перечисленных случаях.

13. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста:

- а) 16 лет;
- б) 18 лет;
- в) 21 года.

14. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется:

- а) соглашением;
- б) уставом;
- в) трудовым договором.

15. Материальный вред возмещается работником:

- а) в ограниченном размере;
- б) в полном размере;
- в) оба варианта верны.

16. Увольнение работника, причинившего ущерб, влечет за собой освобождение от материальной ответственности:

- а) нет;
- б) если это предусмотрено договором;
- в) да.

Задачи

Задача 1

В течение пяти месяцев главный бухгалтер совместно с руководителем филиала фирмы «Нептун» подписывал фиктивные документы, послужившие основанием для приема и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств, в результате чего фирма понесла значительный ущерб. Генеральный директор, узнав о неправомерных действиях работников, подал иск в суд о возмещении ущерба, нанесенного фирме, и уволил данных работников без объяснений.

Какое решение вынесет суд? Есть ли нарушения норм трудового права в действиях работодателя?

Задача 2

Предприятие приняло на работу гражданку Арбатову дворником. Проработав 11 дней,

гражданка Арбатова появилась в нетрезвом состоянии, не выполнила свою работу и покинула рабочее место, не сдав инвентарь. Он был украден. Ее уволили и выплатили заработную плату гораздо меньше положенной, мотивируя это тем, что эти деньги будут использованы на восстановление утраченного инвентаря.

Правомерно ли поступил работодатель?

Задача 3

Работник Савин находился на работе в состоянии алкогольного опьянения и причинил значительный ущерб работодателю.

Имеет ли право работодатель потребовать с работника возмещение ущерба в полном размере?

Задача 4

Бездействие в ситуации, угрожающей остановкой производства, небрежное отношение к работе гражданки Ковалевой, работающей на обувной фабрике, привело к приостановке производства, ведущей к нанесению ущерба.

Обязана ли гражданка Ковалева возместить причиненный ущерб?

Задача 5

Никитин работал охранником в ООО «Свет». Ночью Никитин временно оставил рабочее место. В это время в помещении офиса ООО «Свет» была совершена кража, в результате чего организации был причинен ущерб на сумму 30 000 рублей. Непосредственные виновники кражи не были обнаружены. ООО «Свет» обратилось в суд с иском о взыскании с Никитина прямого действительного ущерба в размере 30 000 рублей и упущенной выгоды в размере 10 000 рублей. Никитин с требованиями истца не согласился, указав, что договор о полной материальной ответственности с ним не заключался.

Какое решение должен принять суд?

Задача 6.

Директор предприятия поручил водителю доставить в больницу работника, получившего производственную травму. При препровождении больного водитель совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого был причинен ущерб автомобилю в сумме 20 000 рублей. По факту совершения ДТП водитель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 500 рублей.

Будет ли работник нести материальную ответственность за причинение ущерба организации? Изменится ли размер материальной ответственности в том случае, если с водителем не был заключен договор о полной материальной ответственности?

Задача 7.

Иванова была принята на работу зав.складом и с ней был заключен договор о полной материальной ответственности. По истечении 6 месяцев на складе была проведена инвентаризация, в результате которой была обнаружена недостача материала на сумму 20 000 рублей. Приказом по предприятию с Ивановой была взыскана недостающая сумма. Иванова обратилась в суд с иском о возврате неправомерно удержанных денежных средств. В своем исковом заявлении она указала, что при принятии ее на работу, работодателем не была проведена инвентаризация имущества находящегося на складе с участием прежнего работника.

Разрешите сложившуюся ситуацию.

Задача 8.

Слесарь Климов при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. По распоряжению директора завода из его заработной платы бухгалтерия удержала полную стоимость ремонта станка, и ему был объявлен выговор. Климов, считая неправомерным применение

одновременно двух мер взыскания за один и тот же проступок, обратился в суд.

Разрешите дело по существу.

Задача 9.

В гардеробе кафе «Пилигрим» по халатности гардеробщицы Кожевниковой украдена сданная на хранение шуба. Администрация кафе уплатила потерпевшей Валеевой - 10 000 рублей (с учетом степени износа шубы). Директор кафе потребовала от гардеробщицы Кожевниковой внести в кассу предприятия выплаченную сумму потерпевшей или дать согласие на удержание этих денежных средств из ее зарплаты. В своем объяснении по поводу произошедшего инцидента Кожевникова указала, что требования администрации считает незаконными по следующим основаниям: 1) с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности; 2) администрация не создала надлежащих условий для работы, так как на период перерыва для отдыха и питания ее никто не заменял. Администрация не признала уважительными доводы Кожевниковой и произвела своим распоряжением удержание из ее заработной платы 3 500 рублей. Месячный оклад Кожевниковой – 5 000 рублей. Кожевникова обратилась в суд.

К какому виду материальной ответственности Кожевникова может быть привлечена? Каков порядок возмещения ущерба? В каких размерах возможно удержание при каждой выплате зарплаты?

Задача 10.

Водитель автопредприятия Воронов совершил ДТП, за что был привлечен к административной ответственности. Автопредприятие предъявило к нему требование о возмещении материального ущерба в связи с аварией. В сумму ущерба автопредприятие включило: расходы по ремонту автомашины; денежные суммы, недополученные автопредприятием от контрагентов за время ремонта автомашины; стоимость утраченного груза.. Работодатель считает, что Воронов должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности и о принятии машины на сохранность.

Дайте юридическую оценку сложившейся ситуации.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 г.

2. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР 02-29.

3. Гражданский кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 14 апреля 2000 года №279-ЗИД «О введении в действие части первой Гражданского кодекса ПМР» // СЗМР 00-2.

4. Гражданский кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 19 июля 2002 года №164-3-III «О введении в действие части второй и части третьей Гражданского кодекса ПМР» // САЗ ПМР 02-29.

5. Кодекс ПМР об административных правонарушениях от 19 июля 2002 года № 163-3-III // САЗ ПМР 02-29.

6. Уголовный кодекс ПМР от 7 июня 2002 года №138-3-III // САЗ ПМР 02-23,1.

7. Закон ПМР от 19 апреля 1994 г. «О государственной тайне» // СЗМР 94-2.

8. Закон ПМР от 25 июня 2009 г. № 787-3-IV «О коммерческой тайне» // САЗ ПМР 09-26.

9. Приказ министерства экономики ПМР от 14 января 2003 г. № 11 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности» // САЗ ПМР 03-6.

10. Приказ Министерства экономики ПМР от 23 августа 2002 года № 194 «Об утверждении норм естественной убыли продовольственных и непродовольственных товаров в организациях торговли в ПМР и инструкции по их применению» // САЗ 02-40.

11. Постановление Пленума Верховного суда ПМР от 17 декабря 2004 г. №4 « О некоторых вопросах, возникающих при применении законодательства о компенсации морального вреда» // САЗ ПМР 06-30.

Специальная литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. – М., 2009.
2. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие. – М., 2008.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: (четвертое издание), под редакцией профессора Ю.П. Орловского - М., 2009.
4. Кузнецов Ю.А. Ответственность работодателя без вины: постановка проблемы // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник в 2 т. М., 2009.
6. Малейн Н.С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность. М., 1985.
7. Пешкова О.А. Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений: теория и практика. М., 2006.
8. Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. М., 2003.
9. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. М., 2006.
10. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001.
11. Савельева А. Воровство на работе: как привлечь работника к ответственности и взыскать ущерб // Трудовое право. 2013. №9.
12. Самсонова Т.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. М. 2004.
13. Скачкова Г.С. Ответственность в сфере труда: некоторые проблемы // Проблемы ответственности в сфере труда: Сборник. М., 2007.
14. Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М., 2000.
15. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.
16. Шеленга Н.А. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы // Экономика Приднестровья. №10. 2005.
17. Щукина Н.В. Материальная ответственность как вид юридической ответственности // Общественная мысль Приднестровья. 2006. № 2.
18. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых правоотношениях //Управление персоналом. М., 2003. № 2.
19. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых правоотношениях //Управление персоналом. 2003. № 2.
20. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда. М., 2000.

Тема 11. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Методические рекомендации

Для трудового права, как и для любой другой отрасли права, характерным является единство, свидетельствующее о внутренней, неразрывной связи всей совокупности норм, регулирующих общественные отношения в сфере труда. Тем не менее, единство общих норм трудового права не исключает дифференциации, то есть различий или разнообразия

в средствах правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Дифференциация правового регулирования труда объективно обусловлена развитием общественной организации труда, наличием вредных или опасных условий труда, вовлечением в производство таких работников, которые требуют специальной защиты (женщин, несовершеннолетних, инвалидов и т.д.).

Трудовой кодекс ПМР, предусматривая дифференциацию правового регулирования труда, посвятил ей раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Тем не менее, дифференциация правового регулирования трудовых отношений не сводится только к названному разделу, а отражена в других разделах Кодекса и в специальном законодательстве, что так же должно быть учтено при изучении настоящей темы.

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Необходимо так же обратить внимание на то, что дифференциация правового регулирования труда в современных условиях осуществляется по объективным и субъективным критериям, каждый из которых необходимо детально проанализировать. Так, объективная дифференциация осуществляется по следующим основаниям: отраслевые особенности работодателя; техногенные факторы; организационно-правовая форма работодателя; условия и специфика труда и др. Субъективными основаниями дифференциации выступают физиологические особенности организма, пол, возраст, семейное положение, гражданство работника.

Анализируя Трудовой кодекс ПМР с точки зрения наличия в нем норм о дифференциации необходимо так же определить ее пределы и провести разграничение с дискриминацией в сфере труда, поскольку как дифференциация, так и дискриминация предполагают установление определенных различий.

Приступая к рассмотрению непосредственно вопроса «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» необходимо в первую очередь определить, что подразумевает законодатель под конкретной категорией работников. Так, например, необходимо раскрыть понятие «лица с семейными обязанностями», «руководитель организации», «совместительство», «сезонный работник», «временный работник», «вахтовый метод работы», «надомный труд», «лицо с пониженной трудоспособностью».

Рассматривая данную тему, студент должен определить особенности заключения, действия и расторжения трудового договора с отдельными категориями работников. Изучая особенности заключения трудового договора с отдельными категориями работников, необходимо обратить внимание на:

- 1) порядок приема на работу, особенно законодательные запреты и ограничения применения труда отдельных категорий работников (например, ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию, запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 (восемнадцати) лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);

- 2) перечень документов, которые необходимо предоставить при заключении трудового договора отдельным категориям граждан (например, несовершеннолетним, работникам транспорта – медицинскую справку о состоянии здоровья; при приеме

совместителей на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы);

3) на особенности установления испытательного срока (например, для работников, заключивших договор на срок до двух месяцев, испытание не устанавливается, а для сезонных работников испытательный срок не может превышать двух недель);

4) на возможность заключения срочного трудового договора с определенной категорией граждан (например, в соответствии с подпунктом д) пункта 2 статьи 59 ТК ПМР с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон).

Рассматривая особенности действия трудового договора с отдельными категориями работников, студенту необходимо изучить специфику регулирования рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, материальной и дисциплинарной ответственности, охраны труда указанных категорий. Приведем некоторые примеры специальных норм, отражающих дифференциацию правового регулирования труда отдельных категорий. Так, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, беременным женщинам предоставляется такой вид отпуска как отпуск по беременности и родам; оплата труда работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, обучающихся в общеобразовательных организациях, организациях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки; руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника целостного имущественного комплекса (предприятия), либо уполномоченного собственником лица (органа), руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации; продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день, а оплата их труда производится пропорционально отработанному времени, совместителям ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, а если на работе по совместительству работник не отработал 11 (одиннадцати) месяцев, то отпуск предоставляется авансом; работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, им предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета 2 (два) рабочих дня за месяц работы; при работе вахтовым методом продолжительность вахты не должна превышать 1 (одного) месяца, а в исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до 3 (трех) месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 (четырнадцать) календарных дней; работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 (тридцати шести) часов в неделю, им же предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск; с работником, направляемым на работу в представительство ПМР за границей, заключается

трудовой договор на срок до 3 (трех) лет; в случае заключения трудового договора с религиозными организациями при необходимости изменения определенных сторонами условий договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за 7 (семь) календарных дней, а режим рабочего времени указанных лиц определяется с учетом нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

Особое внимание следует уделить рассмотрению вопроса об особенностях прекращения трудового договора с отдельными категориями работников, что позволяет составить целостную картину оснований прекращения трудового договора. Здесь необходимо остановиться на характеристике дополнительных оснований расторжения трудового договора, а также на дополнительных гарантиях, которые предоставляются в этой связи отдельным категориям работников. Вот некоторые из них.

1. Особенности расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в 3 (три) месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение 1 (одной) недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 (трех) лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида до 18 (восемнадцати) лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с отцами, являющимися единственными кормильцами в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе в возрасте до 3 (трех) лет, если матери в такой семье не состоят в трудовых отношениях, не осуществляют предпринимательскую деятельность по патенту, занимаются уходом за детьми и не занимаются иной приносящей доход деятельностью, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения за совершение виновных действий).

Увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности допускается, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2. Особенности расторжения трудового договора с несовершеннолетними в возрасте до 18 лет.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 (восемнадцати) лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия уполномоченного

Правительством ПМР исполнительного органа государственной власти, осуществляющего надзор за соблюдением трудового законодательства ПМР, и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Особенности расторжения трудового договора с руководителем организации. Помимо общих оснований, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям: а) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); б) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником целостного имущественного комплекса (предприятия), либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора; в) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором. В случае прекращения трудового договора с руководителем организации при отсутствии виновных действий (бездействия) ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего заработка. Сам же руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (его представителя) в письменной форме не позднее чем за 2 (два) месяца.

4. Особенности расторжения трудового договора с совместителями.

Помимо общих оснований, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу или перевода работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за 2 (две) недели до прекращения трудового договора.

5. Особенности расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками.

Работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 (три) календарных дня о досрочном расторжении трудового договора, а работодатель не менее чем за три календарных дня обязан предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись. Причем, временному работнику выходное пособие при увольнении не выплачивается.

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 (три) календарных дня, а работодатель обязан предупредить сезонного работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

6. Особенности расторжения трудового договора с работником, работающим у работодателя - физического лица.

Помимо общих оснований, предусмотренных ТК ПМР, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным самим трудовым договором. В трудовом договоре также определяются сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат. Работодатель – физическое лицо при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор. В случае смерти работодателя – физического лица или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение 2 (двух) месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключаящих возможность

регистрации факта прекращения трудового договора, работник имеет право в течение 1 (одного) месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

7. Особенности расторжения трудового договора с педагогическими работниками.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

а) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

в) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности;

г) не избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.

8. Особенности расторжения трудового договора с работниками представительств ПМР за границей.

Прекращение работы в представительстве ПМР за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим исполнительным органом государственной власти или законодательным органом государственной власти ПМР или заключении с ним срочного трудового договора. Работа в представительстве ПМР за границей может быть прекращена досрочно также в случаях:

а) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;

б) объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;

в) уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;

г) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;

д) невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;

е) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

ж) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше 2 (двух) месяцев подряд или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей.

Таким образом, изучив данную тему, студент должен иметь представление о комплектности части 4 ТК ПМР; иметь понятие о способах дифференциации правового регулирования труда, а также об особенностях такого регулирования применительно к труду отдельных категорий работников; уметь разрабатывать проекты трудового договора с отдельными категориями работников и т.д.

Нормы, закрепленные в ч.4 ТК ПМР, наиболее наглядно выражают дифференциацию правового регулирования труда отдельных категорий работников в зависимости от различных критериев. В частности, здесь закрепляются особенности порядка заключения, действия и расторжения трудовых договоров с женщинами и лицами с семейными обязанностями, несовершеннолетними в возрасте до 18 лет, с руководителями организации и членами коллегиального исполнительного органа организации, с совместителями, с временными и сезонными работниками, с лицами, работающими вахтовым методом, с лицами, работающими у работодателей-физических лиц, с надомниками, с педагогическими работниками, работниками транспорта, работниками, направляемыми на работу в представительства ПМР за границей, с работниками религиозных организаций.

Контрольные вопросы

1. В чем заключаются особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников?
2. В чем заключаются особенности правового регулирования труда женщин?
3. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников, имеющих детей?
4. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет?
5. В чем заключаются особенности правового регулирования труда руководителя организации и членов коллегиальных исполнительных органов?
6. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников, работающих по совместительству?
7. В чем проявляется специфика правового регулирования труда временных и сезонных работников?
8. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников, работающих вахтовым методом?
9. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, а также надомников?
10. В чем заключаются особенности правового регулирования труда работников транспорта?
11. В чем заключаются особенности правового регулирования труда педагогических работников?
12. В чем заключается специфика правового регулирования труда работников представительств ПМР за границей?

Тестовые задания

1. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск:
 - а) 70 календарных дней со дня усыновления;
 - б) на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения ребенка;
 - в) 70 календарных дней до родов усыновленного ребенка и 70 календарных дней после рождения усыновленного ребенка.
2. Отпуск по беременности и родам в случае многоплодной беременности устанавливается:
 - а) 70 календарных дней до родов и 70 после родов;
 - б) 70 календарных дней до родов и 86 после родов;
 - в) 84 календарных дня до родов и 110 после родов.
3. Женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком и получающая социальное пособие:
 - а) имеет право работать полный рабочий день;
 - б) имеет право работать на условиях неполного рабочего дня;
 - в) не имеет права работать и получать пособие;
 - г) имеет право находиться в отпуске по уходу за ребенком либо продолжать работать, получая при этом пособие по государственному обязательному социальному страхованию.
4. Работники до 18 лет могут привлекаться к работе с вредными и опасными условиями труда:
 - а) с их согласия;
 - б) в случае создания для них особых условий повышенной безопасности;
 - в) не могут ни при каких условиях.
5. Руководитель организации может работать по совместительству в других организациях

только с разрешения:

- а) уполномоченного органа юридического лица;
- б) собственника имущества организации;
- в) лица, уполномоченного собственником имущества;
- г) все варианты верны.

6. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать:

- а) четырех часов в день;
- б) двух часов в день;
- в) по усмотрению работника и работодателя;
- г) четырех часов в течение двух дней подряд.

7. Работникам, заключившим трудовой договор до двух месяцев, отпуска предоставляются из расчета:

- а) четыре дня за месяц работы;
- б) один день за месяц работы;
- в) два дня за месяц работы.

8. Испытание при приеме на сезонную работу может устанавливаться:

- а) не более двух недель;
- б) не более трех месяцев;
- в) не может устанавливаться.

9. Работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами, работникам транспорта:

- а) разрешается с согласия работника;
- б) разрешается в случае производственной необходимости;
- в) не разрешается.

10. Продолжительность вахты для лиц, работающих вахтовым методом, не должна превышать:

- а) одного месяца;
- б) трех месяцев;
- в) двух месяцев.

11. С работодателями – физическими лицами трудовой договор может заключаться:

- а) на определенный срок;
- б) на неопределенный срок;
- в) как на определенный, так и на неопределенный срок.

12. Сезонным и временным работникам отпуска:

- а) не предоставляются;
- б) предоставляются, если это предусмотрено в коллективном договоре;
- в) предоставляются, если это предусмотрено в трудовом договоре;
- г) предоставляются в любом случае.

13. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не должна превышать:

- а) 40 часов в неделю;
- б) 24 часов в неделю;
- в) 36 часов в неделю.

14. Продолжительность рабочего времени медицинских работников не должна превышать:

- а) 36 часов в неделю;
- б) 39 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю.

15. На какой период заключается трудовой договор с лицами, направляющимися на работу за границу?

- а) до трех лет;
- б) до двух лет;
- в) не более пяти лет.

16. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника:

- а) не менее чем за 3 (три) календарных дня;
- б) не менее чем за 14 (четырнадцать) календарных дней;
- в) не менее чем за 7 (семь) календарных дней.

Задачи

Задача 1

Гражданка Панина, находясь в отпуске по уходу за ребенком, обратилась к руководителю организации с просьбой о продолжении работы на условиях неполного рабочего времени, так как не хотела утратить социальное пособие на ребенка в размере 500 рублей. Работодатель отказал ей в этой просьбе, мотивируя свой отказ тем, что если она будет работать, то пособие на ребенка ей выплачивать не будут.

Имеет ли право работница, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, на пособие, если будет работать?

Задача 2

17-летний работник Звонков изъявил желание поработать сверхурочно с целью увеличения заработка. Работодатель потребовал от него письменное заявление, на основании которого разрешил работнику Звонкову работать сверхурочно, но не более двух часов в день.

Есть ли здесь нарушения норм трудового права со стороны работодателя?

Задача 3

15-летний работник Абрамов был принят на работу без прохождения медосмотра. В дальнейшем работодатель потребовал от него проходить ежегодно медосмотр за счет работника.

Есть ли нарушения норм права со стороны работодателя?

Задача 4

Работник Мамин обратился к работодателю с просьбой о работе по совместительству в течение четырех часов в день. Работодатель дал согласие, но с условием предоставления работы по совместительству в течение двух часов в день, мотивируя это тем, что работа за пределами нормативного рабочего времени не может превышать четырех часов в течение двух дней подряд.

Прав ли в данном случае работодатель?

Задача 5

При расторжении трудового договора с работницей Самыгиной, работающей по договору до двух месяцев и проработавшей полтора месяца, бухгалтер Клинкова не начислила компенсацию за отпускные дни, мотивируя тем, что право на отпуск работник приобретает, проработав непрерывно шесть месяцев в организации.

Есть ли нарушения норм трудового права в действиях бухгалтера Клинковой?

Задача 6

Работнику Панину при заключении трудового договора на сезонную работу был установлен испытательный срок на один месяц. После истечения 20 дней работодатель расторг с Паниным трудовой договор как не прошедшим испытания.

Есть ли нарушения ТК ПМР в действиях работодателя?

Нормативные правовые акты

1. Декларация прав ребенка. Принята резолюцией 1386 (XIV) Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1959 года.
2. Конвенция МОТ № 103 «Об охране материнства» (1952г.)
3. Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте приема на работу» (1973г.)
4. Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин» (1981г.)
5. Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999г.)
6. Конвенция МОТ №189 «О достойном труде домашних работников» (2011г.)
7. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР 02-29.
8. Закон ПМР от 27 апреля 2012 г. №53-3-V «О государственной гражданской службе Приднестровской Молдавской Республики» // САЗ ПМР 12-18.
9. Указ Президента ПМР от 18 июля 1995г. №194 «Об отпусках работников общеобразовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций» // СЗМР 95-7.
10. Указ Президента ПМР от 17 июля 1996г. №228 «Об отпусках работников здравоохранения ПМР» // СЗМР 96-7.
11. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №425 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников высших учебных заведений, институтов повышения квалификации и научных учреждений, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
12. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №423 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников исполнительных органов Государственной власти и иных Государственных и муниципальных органов, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
13. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №426 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников сферы физической культуры и спорта, с учетом специфики условий их труда» САЗ ПМР 03-40.
14. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №427 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников средств массовой информации и печати (СМИ), с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
15. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №428 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников образовательных учреждений системы просвещения, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
16. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №436 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников культуры, искусства и кино, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
17. Указ Президента ПМР от 29 сентября 2003г. №437 «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах к должностному окладу работников здравоохранения и социального обеспечения, с учетом специфики условий их труда» // САЗ ПМР 03-40.
18. Указ Президента ПМР от 17 июня 2004г. №301 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников организаций здравоохранения и социальной защиты населения в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // САЗ ПМР 04-15.
19. Указ Президента ПМР от 30 апреля 2009г. №208 «Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» // САЗ ПМР 09-14.
20. Указ Президента ПМР от 21 мая 2009г. №336 «Об утверждении Положения об определении

размера надбавки за вахтовый метод работы» // САЗ ПМР 09-21.

21. Приказ Министерства экономики ПМР от 5 апреля 2002г. №75 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // САЗ ПМР 02-15.

22. Приказ Министерства экономики ПМР от 5 апреля 2002г. №76 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // САЗ ПМР 02-15.

23. Приказ Министерства экономики ПМР от 17 июля 2002г. №168 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // САЗ ПМР 02-22.

24. Приказ Министерства экономики ПМР от 17 июля 2002г. №169 «Об утверждении инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день» // САЗ ПМР 02-38.

25. Приказ Министерства экономики ПМР от 9 января 2003г. №3 «Об утверждении Положения о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых с работодателями - физическими лицами в ПМР» // САЗ ПМР 03-24.

26. Приказ Министерства промышленности ПМР от 4 февраля 2004 г. №86 «Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей» // САЗ ПМР 04-22.

27. Приказ Министерства экономики ПМР от 5 мая 2004г. №217 «Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству» // САЗ ПМР 04-22.

28. Приказ Министерства экономики ПМР от 13 июля 2004 года № 357 «Об утверждении перечня сезонных работ» // САЗ ПМР 04-30.

29. Приказ Министерства экономики ПМР от 1 июня 2011г. № 341 «Об утверждении положения об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры» // САЗ ПМР 11-34.

Специальная литература

1. Буянова А. В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право. 2005. № 6.

2. Васькевич В.П. О договорном регулировании профессиональной спортивной деятельности // Законы России: опыт, анализ, практика. 2009. №1.

3. Воробьева Е. Гарантии женщинам и работникам с семейными обязанностями // Экономика и жизнь. 2003. №2.

4. Гвоздицких А., Крылова О. Семья и работа: трудовые права беременных женщин и работающих родителей. - М., 2007.

5. Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: материалы Всероссийской научной конференции 26-27 октября 2000 г. Ч. 1. СПб, 2001.

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

7. Голомазова Л. А. Особенности регулирования труда женщин // Кадровые решения. 2006. № 5.

8. Гошгарова Р.А. Регулирование труда совместителей в Трудовом кодексе Российской Федерации // Право и экономика. 2011. № 10.

9. Дацко Я. П. Руководитель как субъект нового вида административного наказания (дисквалификации) за нарушение законодательства о труде и об охране труда. Научные труды. Вып. 5. В трех томах. Т. 2 / РАЮН. - М., 2005.

10. Дзарасов М.Э. Взаимосвязь единства и дифференциации в правовом регулировании труда // Человек, государство, общество. Владикавказ, 2000.

11. Жильцов М.А. Правосубъектность организации как работодателя: Автореф. дис. ...к.ю.н. Екатеринбург, 2002.

12. Зайцев Ю.В. Особенности прекращения трудового договора спортсмена // Спорт:

экономика, право, управление. 2008. №3.

13. Зайцева Л. В. Проблемы правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом // «Черные дыры» в Российском законодательстве. 2006. № 3.

14. Зайцева О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права. - М., 2012.

15. Замордурев Д. Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права: Автореф. дис. ... к. ю. н. - М., 2005.

16. Иванова М. О чем спорят с женщинами, или наиболее распространенные категории трудовых споров с участием женщин // Трудовое право. 2013. №3.

17. Иванова Н.В. Работа медицинских работников за пределами установленной продолжительности рабочего времени // Трудовое право. 2006. №2.

18. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. - М., 2003.

19. Кеник А.А. Общие положения приема на работу несовершеннолетних граждан // Отдел кадров. 2005. № 8.

20. Кеник К.И. Совместительство, совмещение. - М., 2003.

21. Колосовский А. В. Конституционные гарантии регулирования труда женщин и ответственность за их нарушение // Трудовое право. 2008. № 3.

22. Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. 2011. № 6.

23. Костян И.А. Совместительство: сложные вопросы. – М., 2006.

24. Крикунов С.А. Если вам еще нет 18 лет. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2004. № 2.

25. Маврин С. П., Карабельников Б. Ф. Прием и увольнение руководителя хозяйственного общества // Закон. №1. 2004.

26. Мартиросян Э., Бойченко Т. Правовое положение руководителя организации // Управление персоналом. 2000. № 4.

27. Мачковский Л. Необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины, имеющей малолетних детей // Законность. 2004. № 6.

28. Москвичева Т. М. Льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые работникам с семейными обязанностями и опекунам (попечителям) несовершеннолетних в рабочее время // Трудовое право. 2004. №9.

29. Москвичева Т. М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое право. 2003. № 6 (40).

30. Лютов Н. Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. 2003. №2.

31. Наумова Р.Л. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями. – М., 2012.

32. Орловский Ю. П. Единство и дифференциация трудового законодательства // Материалы международной научно-практической конференции «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения». - М., 2008.

33. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право. 2005. № 6.

34. Павлов Е.Х. Охрана труда работников здравоохранения // Справочник специалиста по охране труда. 2002. №1.

35. Парягина О.А. Содействие занятости женщинам с семейными обязанностями // Трудовое право. 2008. №3.

36. Педченко Л.А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. - М., 2003.

37. Петров А.Я. Совместительство и совмещение профессий (должностей) // Законодательство. 2007. № 7.

38. Погудина М.В. К вопросу об охране труда несовершеннолетних (международно-правовой и национально-правовой аспекты) - М., 2004.

39. Пресняков М. В. Дискриминация в трудовых отношениях. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями - правоприменительная практика // Трудовое право. 2010. № 3.
40. Пресняков М.В. Совместительство и совмещение: проблемы законодательного регулирования и правоприменительной практики// Трудовое право. 2009. № 2.
41. Пресняков М. Увольнение руководителя организации: в поисках справедливого баланса прав и законных интересов // Трудовое право для кадровика. 2009. №9.
42. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы пятой международной научно-практической конференции / под ред. К.Н.Гусова. - М., 2009.
43. Ржаницына Л.С. Совершенствование трудового законодательства и его гендерное измерение. – М.: Городец, 2010.
44. Рифель А.В. Для чего необходимо установить правовой статус врача в Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2007. №12.
45. Сергеев Ю.Д. Трудовое право в здравоохранении России. - М., 2007.
46. Скачкова Г.С. Особенности правового регулирования труда приемных родителей // Трудовое право. 2003. № 8.
47. Скачкова Г.С. Особенности регулирования трудовых отношений в области физической культуры и спорта // Трудовое право 2002. № 5.
48. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. - М., 2003.
49. Скрыбина О.Н. Совмещение и совместительство // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. № 12.
50. Слугина Н.П. Работники с семейными обязанностями как специальные субъекты трудового права // Трудовое право. 2006. № 10.
51. Соколова Г.А. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. № 7. 2008.
52. Стукалова Ю.В. Комментарий к главе 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров». - М., 2009.
53. Тодэ Н. О. Правовые гарантии работающим женщинам // Справочник кадровика. 2005. № 7.
54. Халдеева Н. В. Единство и дифференциация правового регулирования труда //Трудовое право. 2003. № 4.
55. Хныкин Г.В. Правовое регулирование труда медицинских работников: Практическое пособие. - М., 2005.
56. Чашин А. Н. Дифференциация категорий работников по действующему трудовому праву РФ // Трудовое право. 2004. № 10.
57. Чубарова Т.В. Гендерные проблемы занятости в странах Европейского Союза // Труд за рубежом. 2002. №4.
58. Шевченко О.А. Проблемы правового регулирования труда спортивных тренеров // Спорт: экономика, право, управление. 2008. № 3.
59. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. 2012. № 6.
60. Шестакова Е.Е. Отпуска и пособия в связи с материнством: опыт развитых стран // Труд за рубежом. 2005. №2.
61. Штивельберг Ф.Б. О необходимости дифференциации правового регулирования труда творческих работников театров // Юридическая наука и практика. Пермь, 2003.
62. Щур-Труханович Л.В. Ограничение трудовой деятельности несовершеннолетних (практическое пособие). – М., 2006.
63. Ющин В.П. Трудимся по совместительству или совмещаем? // Отдел кадров коммерческой организации. 2010. № 1.

Тема 12. Защита трудовых прав

Методические рекомендации

Проблеме защиты трудовых прав работников всегда уделялось особое внимание в процессе становления и развития трудового законодательства, поскольку считалось закономерным рассматривать работника в качестве более слабой стороны в социально-экономическом отношении.

Защита трудовых прав работников является одним из основных институтов современного трудового права. Следует учитывать, что одной из целей трудового законодательства является защита трудовых прав работников. В связи с этим тщательное изучение студентами положений в сфере защиты трудовых прав работников имеет не только большое научно-теоретическое значение, но и способствует формированию необходимых знаний и навыков для правоприменительной деятельности.

Следует исходить из того, что законодательством о труде установлены различные способы защиты трудовых прав и свобод. Такой подход законодателя представляется обоснованным и способствует более полной защите трудовых прав и свобод работников. Статьей 332 Трудового Кодекса ПМР закреплены следующие способы защиты трудовых прав и свобод работников: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства ПМР и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Студентам следует иметь в виду, что самозащита работниками своих трудовых прав может применяться только в тех случаях, которые предусмотрены законом. В правоприменительной практике весьма часто встречаются случаи, когда работники неграмотно используют правовой механизм самозащиты. В частности, весьма распространена ситуация, когда работники фактически приостанавливают осуществление трудовой деятельности без надлежащего письменного уведомления работодателя об этом. Студентам необходимо уяснить, что в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы только в тех случаях, которые определены законом. В частности, согласно ст.359 ТК ПМР работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

Самостоятельным направлением в сфере защиты трудовых прав работников является профсоюзная защита. В советском законодательстве о труде профсоюзы обладали более сильным правовым статусом. Можно констатировать, что согласительные права профсоюзной первичной организации заменены лишь мнением профсоюзного органа, не обязательным для работодателя. Основные права профсоюзов в сфере трудовых отношений определены Законом ПМР «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Студентам следует исходить из того, что защитная функция проявляется профсоюзами в разных направлениях, основными из которых следует признать: во-первых, учет мнения первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов; во-вторых, учет мнения профсоюзной организации при совершении отдельных правоприменительных действий (например, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя); в-третьих, участие профсоюзов в индивидуальных и коллективных трудовых спорах и участие в восстановлении нарушенных субъективных трудовых прав работников; в-четвертых, осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

Одним из основных методов защиты трудовых прав работников является государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства

всеми работодателями на территории ПМР осуществляют государственная инспекция труда и государственная инспекция охраны труда.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях осуществляют исполнительные органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Прокурор ПМР и подчиненные ему прокуроры в соответствии с законом.

Деятельность органа государственной власти, осуществляющего контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и должностных лиц указанных органов осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами органа государственной власти, осуществляющего контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, являются:

а) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

б) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

в) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействий) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов.

Государственные инспекторы труда и государственные инспекторы охраны труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства ПМР имеют право:

а) беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей – физических лиц;

б) запрашивать у работодателей и их представителей, исполнительных органов государственной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

в) изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

г) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

д) предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

е) приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;

ж) при наличии заключения государственной экспертизы условий труда подготавливать материалы для направления в суд искового заявления о ликвидации организации или прекращения деятельности ее структурных подразделений вследствие нарушений требований охраны труда;

з) выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

и) запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не

соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

к) выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

л) составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах своих полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами ПМР;

м) выступать в качестве экспертов в суде по делам о нарушении трудового законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Трудовое законодательство (ст.338 ТК ПМР) устанавливает также и основные обязанности государственных инспекторов труда и государственных инспекторов охраны труда. В частности, они обязаны соблюдать действующее законодательство ПМР, права и законные интересы работодателей – физических лиц и работодателей – юридических лиц (организаций), хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства ПМР, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Еще один способ защиты – это судебная защита трудовых прав и свобод. Конституция ПМР (ст.46) гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод, право обжалования в суд незаконных решений и действий государственных органов, должностных лиц, общественных объединений, а ст.35 Конституции ПМР признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Таким образом, действующее законодательство ПМР предусматривает широкий набор средств и способов защиты трудовых прав, свобод и интересов, которые работник должен эффективно использовать, что будет способствовать восстановлению нарушенных прав, предупреждению и профилактике трудовых правонарушений.

Контрольные вопросы

1. Какие вы знаете способы защиты трудовых прав и свобод?
2. Что такое самозащита работниками трудовых прав?
3. Назовите формы самозащиты и порядок ее осуществления.
4. Какова роль профессиональных союзов в защите трудовых прав и законных интересов работников?
5. Дайте характеристику прав профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и выполнением условий коллективных договоров, соглашений
6. Каков порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов?
7. Каков порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя?
8. Назовите органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
9. Укажите принципы деятельности и основные задачи органа государственной власти, осуществляющего контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.
10. Раскройте основные полномочия органа государственной власти, осуществляющего контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.
11. Перечислите основные права и обязанности государственных инспекторов труда

и государственных инспекторов охраны труда.

12. Каков порядок инспектирования работодателей?

13. Какие виды ответственности установлены для работодателя за нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда?

Тестовые задания

1. Укажите способы защиты трудовых прав работников:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- в) самозащита работниками своих трудовых прав;
- г) все вышеназванные способы.

2. Укажите способы самозащиты трудовых прав работников:

- а) внутриведомственный контроль;
- б) защита трудовых прав профессиональными союзами;
- в) приостановление работы в связи с угрозой здоровью и жизни работника.

3. Укажите органы общественного контроля за защитой трудовых прав работников:

- а) органы по защите прав потребителей;
- б) профессиональные союзы;
- в) органы прокуратуры.

4. Кто имеет право осуществлять государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства:

- а) Председатель Верховного Суда ПМР;
- б) глава Правительства ПМР;
- в) Прокурор ПМР и подчиненные ему прокуроры.

5. Государственная инспекция труда осуществляет:

- а) государственный надзор за исполнением трудового законодательства в организациях;
- б) государственный надзор за изданием локальных актов в организации;
- в) изменение локальных актов организации при несоответствии их трудовому законодательству.

6. Государственная инспекция труда осуществляет рассмотрение дел по:

- а) дисциплинарным нарушениям;
- б) административным правонарушениям;
- в) уголовным преступлениям.

7. При выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений, государственная инспекция вправе:

- а) ликвидировать рабочее место;
- б) приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования.

8. Предписания государственной инспекции труда об устранении нарушений трудового законодательства ПМР:

- а) носят рекомендательный характер;
- б) обязательны для исполнения.

9. При инспекционной проверке государственный инспектор труда или государственный инспектор охраны труда:

- а) не должен уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя;
- б) должен в обязательном порядке уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя;
- в) может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

10. Республиканские профессиональные союзы и их объединения могут создавать:

- а) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- б) инспекции труда органов местного самоуправления;
- в) инспекции труда на предприятиях.

11. Профсоюзные инспекторы труда имеют право:

- а) инспектировать любые организаций;
- б) инспектировать организации, в которых работают члены данного профсоюза;
- в) инспектировать те организации, на территории которых существуют данные профсоюзы или их объединения.

12. В течение какого времени профсоюзный орган направляет мотивированное мнение по проекту локального акта работодателю?

- а) не позднее трех календарных дней;
- б) не позднее пяти рабочих дней;
- в) не позднее семи календарных дней.

13. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор со дня получения мотивированного мнения профоргана:

- а) не позднее десяти дней;
- б) не позднее одного месяца;
- в) в трехдневный срок.

14. При принятии какого локального акта необходимо учесть мнение профсоюзного органа для работодателя?

- а) Правила внутреннего трудового распорядка;
- б) Приказ о приеме на работу;
- в) Приказ о премировании;
- г) Приказ о переводе на другую работу.

15. Одним из принципов деятельности государственных инспекторов труда с точки зрения действующего законодательства является?

- а) презумпция вины;
- б) презумпция невиновности;
- в) независимость;
- г) состязательность.

Задачи

Задача 1.

Директор угольной шахты издал приказ, в соответствии с которым главный инженер по технике безопасности и подчиненные ему инженерно-технические работники обследовали шахтный ствол из угольных разрезов, где начался пожар. Все работники, за исключением двоих, отказались выполнить данный приказ. Двое же сотрудников из числа технического персонала, спустившись для обследования аварийного участка, серьезно пострадали: один отравился рудничными газами и погиб; другой после отравления этими же газами оказался в реанимации и после длительного лечения получил инвалидность I группы.

Вправе ли работники были отказаться от выполнения этого приказа? Кто понесет ответственность за гибель двоих работников?

Задача 2.

Государственный инспектор труда 20 февраля составил акт о нарушении техники безопасности в ремонтно-механическом цехе АО «Вымпел». 21 апреля, совершив повторную проверку, он вынес постановление о наложении штрафа на начальника цеха в размере 5000 руб., поскольку ни одно из замечаний, указанных в акте, составленном в ходе проводимой февральской проверки, не было устранено. Начальник цеха штраф платить отказался.

Возможно ли обжалование постановления государственного инспектора труда и в какую инстанцию? В каком порядке исполняются постановления о наложении штрафа?

Задача 3.

За работу на фрезерном станке без защитных очков токарю-фрезеровщику Сидорову был объявлен выговор. Через две недели Сидоров вновь был замечен работающим без очков, вследствие чего он был уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.

Правомерно ли увольнение Сидорова? Обязан ли был работодатель согласовать увольнение Сидорова с выборным профсоюзным органом?

Задача 4.

Руководство организации утвердило положения о порядке оплаты труда и о распределении части прибыли между работниками. Ознакомившись с ними, профком, во-первых, обнаружил нарушение законодательства о заработной плате, во-вторых, ущемление интересов работников. Кроме того, об этих положениях профком узнал после их принятия работодателем.

Каков порядок принятия локальных нормативных актов? Обязан ли работодатель учитывать мнение профкома при принятии указанных актов?

Задача 5.

На заседании профкома рассматривался проект приказа об увольнении бухгалтера Прониной в связи с сокращением штата. Присутствовало девять членов комитета из 11 (один член комитета был болен и один - в командировке). За увольнение Прониной проголосовало четыре члена профкома, четыре - воздержались и один проголосовал против.

Считается ли в такой ситуации, что решение принято? Имеет ли руководитель организации право издать приказ об увольнении Прониной?

Задача 6.

В связи с недогрузкой производственных мощностей из-за отсутствия достаточного количества заказов директор завода издал приказ о ликвидации цехов 3, 4 и сокращении численности работников завода на 15%. Профкому об этом стало известно после издания приказа.

Законны ли действия директора? Каковы права профсоюзов при массовом высвобождении работников?

Задача 7.

При проверке коллективного договора на государственном предприятии выяснилось, что многие его положения не выполнены по вине директора. Аналогичное положение сложилось на акционированном и индивидуальном частном предприятиях. Профкомы указанных предприятий потребовали увольнения руководителей предприятий.

Законны ли эти требования?

Задача 8.

Нормировщице Марковой был объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте в течение

двух часов 5, 13, 21 и 28 мая. В объяснительной записке Маркова указала, что выполняла в это время общественные обязанности члена цехкома - проверяла режим работы женщин, имеющих детей.

Правомерно ли взыскание? Предоставляется ли не освобожденным профработникам свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей?

Задача 9.

В связи с финансовыми трудностями столовой некоторым ее работникам, в том числе повару Бобровой и официантке Зориной, была уменьшена заработная плата. Согласия на это они не давали. Боброва и Зорина обратились в комиссию по трудовым спорам, а затем, не согласившись с решением КТС, - в суд. Для защиты прав и интересов Бобровой в суде профком выделил своего представителя. В выделении представителя для защиты прав и интересов Зориной профком отказал, так как она не являлась членом профсоюза.

Правильны ли действия профкома?

Задача 10.

При проверке обоснованности жалобы Пахомовой о незаконности ее увольнения в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей без уважительных причин государственный инспектор труда, не уведомляя руководителя, появился в организации для проверки жалобы. При проверке им были выявлены нарушения трудового законодательства и в связи с этим выдано соответствующее предписание руководителю организации, который отказался его выполнять, поскольку инспектор не поставил его в известность о предстоящей проверке жалобы Пахомовой.

Какими правами обладает государственный инспектор труда?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 г.
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950г.
3. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.)
4. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.)
5. Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда» (1947 г.)
6. Декларация МОТ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.)
7. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966г.
8. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-3-III // САЗ ПМР 02-29.
9. Гражданский кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 14 апреля 2000 года №279-ЗИД «О введении в действие части первой Гражданского кодекса ПМР» // СЗМР 00-2.
10. Гражданский кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 19 июля 2002 года №164-3-III «О введении в действие части второй и части третьей Гражданского кодекса ПМР» // САЗ ПМР 02-29.
11. Уголовный кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 7 июня 2002 года №138-3-III // САЗ ПМР 02-23,1
12. Кодекс ПМР об административных правонарушениях от 19 июля 2002 года № 163-3-III // САЗ ПМР 02-29.
13. Закон ПМР от 8 июля 1993 года «Об охране и безопасности труда» // СЗМР 93-2.
14. Закон ПМР от 19 апреля 1994 г. «О государственной тайне» // СЗМР 94-2.
15. Закон ПМР от 8 января 2001г. №372-3-III «О занятости населения» // САЗ ПМР

01- 01.

16. Закон ПМР от 21 июня 2001г. №20-3-III «Об основах обязательного социального страхования» // САЗ ПМР. №01-11.

17. Закон ПМР от 3 ноября 2003 г. №346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ ПМР 03-45.

18. Закон ПМР от 9 августа 2005 г. №621-К3-III «О статусе судей в ПМР» // САЗ ПМР 05-33.

19. Закон ПМР от 6 мая 2006 года №25-3-IV «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // САЗ ПМР 06-19.

20. Закон ПМР от 31 июля 2006 г. №66-К3-IV «О прокуратуре ПМР» // САЗ ПМР 06-32.

21. Закон ПМР от 25 июня 2009 г. № 787-3-IV «О коммерческой тайне» // САЗ ПМР 09-26.

22. Закон ПМР от 24 ноября 2011 г. №215-ЗИ-V «О порядке проведения проверок при осуществлении государственного контроля (надзора)» // САЗ ПМР 11-47.

23. Закон ПМР от 27 декабря 2011 г. №248-3-V « О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ ПМР 12-1.

24. Постановление Правительства ПМР от 10 февраля 2012 г. №9 «Об утверждении положения, структуры и предельной штатной численности службы государственного надзора ПМР» // САЗ ПМР 12-8.

25. Постановление Правительства ПМР от 30 июля 2013г. «О создании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // САЗ ПМР 13-30.

Специальная литература

1. Абрамова О. В. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2004. № 6.

2. Абрамова О. В. Правовые проблемы организации надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде // Труды Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. — М., 1995.

3. Ахметишина Э. Р. Некоторые проблемы защиты прав работника // Вестник Российской правовой академии. 2008. № 1.

4. Гладков Н. Г. Защита трудовых прав работников профсоюзами // Профсоюзный университет. 2007. № 11.

5. Иванов С. А. Контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право. 1997. № 7.

6. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. 1995. № 3.

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

8. Сенников Н. М. Постатейный комментарий к Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» - СПб, 2005.

9. Ставцева А. И. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. - М., 2000.

10. Щукина Н.В. Виды юридической ответственности должностных лиц организации за нарушение законодательства о труде// М., 2001. Научные труды РАЮН. Том 2.

11. Щукина Н.В. Должностные лица организации – субъекты дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о труде// // Вестник приднестровского университета. 2003. №1.

12. Щукина Н.В. К вопросу о применении ответственности в сфере трудовых отношений // Сб. материалов международной научно-практической конференции «Постсоветское пространство начала XXI века: основные тенденции развития». Тирасполь, 2004.

13. Щукина Н.В. Некоторые особенности метода правового регулирования отношений

ответственности за нарушение трудового законодательства // Материалы международной научно-практической конференции «Проблемы методологии, науки и образования». Тирасполь, 2000.

14. Щукина Н.В. Особенности регулирования отношений ответственности работодателя международными правовыми актами о труде // Иностранное право. Сборник научных статей и сообщений. М., 2001.

15. Щукина Н.В. Субъекты ответственности за нарушение трудового законодательства // Межвузовский сборник статей студентов и аспирантов «Ломоносов – 2001». - М., 2001.

16. Щукина Н.В. Трудоправовая природа ответственности работодателя// Межвузовский сборник. Минск, 2000.

17. Щукина Н.В. Нарушение законодательства о труде как основание для применения мер административной ответственности // Сборник материалов международной научно-практической конференции Тираспольского филиала МАЭП. - Тирасполь, 2006.

18. Щукина Н.В. О некоторых проблемах ответственности за нарушение законодательства о труде // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения». Минск, 2006.

19. Щукина Н.В. Материальная ответственность как вид юридической ответственности // Общественная мысль Приднестровья. 2006. № 2.

20. Щукина Н.В. Гарантии защиты конституционного права на труд. Тирасполь, 2010.

21. Щукина Н.В. Конституционное право на труд и проблемы его реализации в современных условиях // Сб. материалов Международной научно-практической конференции «Развитие Российского конституционализма: 1710-2010». Москва – Тирасполь, 2010.

22. Щукина Н.В. Гарантии соблюдения трудовых прав работников при привлечении к дисциплинарной ответственности.// Вестник ПГУ. 2011. №2.

23. Щукина Н.В. Защита прав и свобод человека и гражданина при нарушении правил охраны труда //Сб. материалов международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие юга России (к 300 – летию заключения договора между Петром I и Дм. Кантемиром о добровольном вхождении Молдавии в состав России)». Бендеры, 2011.

Тема 13. Трудовые споры

Методические рекомендации

Изучение трудовых споров связано с их разграничением (классификацией), выяснением причин и условий возникновения трудовых споров, определением порядка их разрешения.

Конституция ПМР в ст.35 гарантирует право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. Отношения по рассмотрению трудовых споров входят в предмет трудового права и, соответственно, регулируются нормами трудового законодательства. Кроме того, трудовые споры относятся к категории гражданско-правовых споров и поэтому при рассмотрении и разрешении таких споров применяются нормы гражданско-процессуального законодательства.

Трудовые споры представляют собой различные конфликтные ситуации, которые возникают между сторонами трудовых отношений в процессе трудовой деятельности.

К трудовым спорам относятся не любые разногласия между работником и работодателем, а только те, которые стороны не смогли урегулировать, в том числе путем взаимных консультаций и переговоров. Поэтому трудовые споры – это неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений.

Причины и условия возникновения трудовых споров - это те конкретные обстоятельства, которые вызывают разногласия между сторонами, это та обстановка, в которой зреет трудовой конфликт. Такие причины и условия могут носить экономический, социальный и юридический характер.

Классификация трудовых споров может осуществляться по различным основаниям: по характеру спора (исковые и неисковые), по предмету спора (конфликт

права и конфликт интереса), по субъектам спора (индивидуальные и коллективные).

Согласно ст.361 ТК ПМР индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства ПМР, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Субъектами индивидуального трудового спора могут быть:

работодатель и работник, состоящие в трудовых отношениях;

работодатель и лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с этим работодателем (уволенный работник);

работодатель и лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссия по трудовым спорам и суды.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

Компетенция КТС:

1. принятие заявления о рассмотрении трудового спора;

2. рассмотрение трудового спора по существу;

3. восстановление пропущенного по уважительным причинам срока обращения в комиссию по трудовым спорам за разрешением трудового спора;

4. принятие решения по трудовому спору;

5. выдача удостоверения на принудительное исполнение решения КТС;

6. восстановление пропущенного по уважительным причинам срока обращения в комиссию по трудовым спорам за удостоверением на принудительное исполнение решения КТС.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 (десяти) календарных дней со дня подачи работником заявления.

КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. В решении указываются:

а) наименование организации, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

б) даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

в) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

г) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

д) результаты голосования.

Копии решения, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение 3 (трех) дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение 3 (трех) дней по истечении 10 (десяти) дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение 1 (одного) месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. При этом удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В суде трудовые споры рассматриваются в следующих случаях:

1) если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок;

2) если решение комиссии по трудовым спорам обжалуется работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

3) если трудовые споры подведомственны только суду и не могут рассматриваться в КТС. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

а) работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

б) работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено законами;

в) лиц, которым отказано в приеме на работу;

г) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц и работников религиозных организаций;

д) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

В суд с заявлением о рассмотрении трудового спора могут обратиться работник, работодатель или профессиональный союз, защищающий интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также прокурор, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству ПМР.

Студент должен четко усвоить сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, так как пропуск такого срока без уважительных причин лишает работника возможности защитить свои права. Действующим законодательством установлены следующие сроки обращения в суд:

1. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

2. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение 1 (одного) года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При рассмотрении вопроса о судебном разрешении трудовых споров необходимо уделить особое внимание особенностям вынесения решений по спорам об увольнении и о переводе на другую работу

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе с выплатой среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Причем по заявлению работника можно ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному

желанию.

Если формулировка причины увольнения признана неправильной или не соответствующей закону суд обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК ПМР.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора. Причем дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. Если к моменту вынесения решения работник вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями, размер которой определяется судом.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере без каких-либо ограничений.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или незаконно переведенного работника подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Следующей разновидностью трудовых споров являются коллективные трудовые споры. Трудовой кодекс ПМР определяет коллективный трудовой спор как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Сторонами коллективного трудового спора могут быть:

1. работники и работодатель одной организации;
2. работники и работодатели нескольких организаций определенной отрасли или территории.

Особое внимание необходимо обратить на усвоение вопроса о моменте начала коллективного трудового спора, поскольку с этого времени начнется отсчет процессуальных сроков всех примирительных процедур. Следует иметь в виду, что во избежание затяжного характера спора ТК ПМР установлены предельные сроки применительно к каждой стадии. Иных сроков по коллективным трудовым спорам не установлено.

Моментом начала коллективного трудового спора считается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения в установленные ст. 380 ТК ПМР сроки (три рабочих дня).

Особенностью коллективных трудовых споров является то, что они разрешаются в ходе примирительных процедур.

Примирительные процедуры включают в себя разрешение коллективного

трудового спора в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже. Стороны не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Примирительная комиссия создается в срок до 3 (трех) рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора из равного числа представителей сторон спора.

Трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до 5 (пяти) рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Этот срок может быть продлен при взаимном согласии сторон.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены этим решением. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

Стороны коллективного трудового спора могут в течение 3 (трех) рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий пригласить посредника, а при необходимости они могут обратиться в трехстороннюю комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение 3 (трех) рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 (семи) рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами спора согласованного решения или составлением протокола разногласий. Далее трудовой спор подлежит рассмотрению в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж – это временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается в срок не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до 5 (пяти) рабочих дней со дня его создания.

Одним из способов разрешения коллективного трудового спора в соответствии со статьей 35 Конституции ПМР является забастовка. Согласно ст.378 ТК ПМР забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки в том случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работников уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу.

Студенты должны знать, что участие в забастовке является добровольным, никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке, а лица, совершающие такие действия, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

Кроме того, право на забастовку принадлежит только работникам, представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Действующее законодательство предусматривает возможность проведения двух видов забастовок: обычной и предупредительной. Отличие предупредительной забастовки от обычной состоит в том, что она: может быть объявлена в период прохождения примирительных процедур - после пяти календарных дней работы примирительной комиссии; может быть проведена однократно; ее продолжительность не может быть более одного часа; о предупредительной забастовке работодателя необходимо известить в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Объявление и проведение забастовки должно осуществляться с соблюдением сроков и процедур, установленных действующим законодательством (ст.ст.390-392 ТК ПМР).

Студенты должны знать, в каких случаях и в каком порядке забастовка может быть признана незаконной и каковы последствия признания забастовки незаконной (ст.393 ТК ПМР).

К числу вопросов, решение которых имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение, относятся вопросы, связанные с правовыми гарантиями для работников, участвующих в забастовке, а также для тех работников, которые не изъявили желания принять в ней участие, но вынуждены приостановить работу в связи с ее проведением. В частности, участие в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора (за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с п.6 ст.393 ТК ПМР). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата производится как за простой не по вине работника. При этом работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу.

Еще одной важной гарантией является запрещение локаута, то есть в процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Контрольные вопросы

1. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.
2. В зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные споры?
3. Определите понятие «индивидуальные трудовые споры», между кем они возникают, каков предмет этих споров?
4. Какие вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, какова подведомственность этих споров?
5. Как создается КТС, каков порядок ее работы и вынесения решений?
6. Какие индивидуальные трудовые споры непосредственно рассматриваются в суде?
7. Каковы процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде?
8. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам, в том числе по спорам о восстановлении на работе?
9. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?
10. Какие вы знаете органы, создаваемые в период проведения примирительных процедур? Какой орган является обязательным?
11. В каком порядке осуществляется рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника или в трудовом арбитраже?
12. Дайте понятие забастовки и порядок ее объявления и организации.
13. Определите обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе

забастовки.

14. Раскройте последствия признания забастовки незаконной.

15. Какие вы знаете гарантии работникам в связи с разрешением коллективного трудового спора?

Тестовые задания

1. Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

- а) руководителем организации;
- б) в трудовом арбитраже;
- в) в комиссии по трудовым спорам или суде.

2. Работник может обратиться в КТС:

- а) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в трехмесячный срок со дня, когда его право было нарушено;
- в) без срока давности.

3. В случае неявки работника на заседание КТС:

- а) рассмотрение спора откладывается;
- б) для рассмотрения спора надо подать новое заявление;
- в) спор снимается с рассмотрения.

4. Заверенные копии решения КТС вручаются работнику и руководителю в течение:

- а) семи дней;
- б) десяти дней;
- в) трех дней.

5. В случае неисполнения решения КТС:

- а) работник прекращает спор;
- б) оно приводится в исполнение судебным исполнителем;
- в) решение КТС передается в суд председателем КТС.

6. В случае нерассмотрения КТС индивидуального трудового спора работник вправе перенести его в суд:

- а) в десятидневный срок;
- б) без срока давности;
- в) в семидневный срок.

7. Сроки обращения в суд по трудовым спорам работника (общее правило):

- а) в течение трех месяцев со дня нарушения его права;
- б) в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или мог узнать о нарушении его права;
- в) в течение одного года со дня нарушения его права.

8. Сроки обращения в суд работодателя о возмещении ущерба:

- а) в течение года со дня обнаружения ущерба;
- б) в течение года с момента нанесения ущерба;
- в) без срока давности.

9. Решение суда о восстановлении на работе подлежит исполнению:

- а) в течение месяца;
- б) немедленному;
- в) в течение трех дней.

10. В КТС за рассмотрением индивидуального трудового спора вправе обратиться:

- а) работодатель;
- б) работник;
- в) прокурор;
- г) профессиональный союз, защищающий интересы работника.

11. Является ли КТС обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров:

- а) да;
- б) нет.

12. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны направить в комиссию своих представителей в течение:

- а) десяти календарных дней;
- б) семи календарных дней;
- в) трех рабочих дней.

13. КТС образуется:

- а) у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- б) в религиозных организациях;
- в) в структурных подразделениях организации.

14. КТС принимает решение:

- а) простым большинством голосов присутствующих на заседании;
- б) квалифицированным большинством голосов, присутствующих на заседании.

15. КТС правомочна, если на ее заседании присутствует:

- а) равное количество членов, представляющих работодателя и работников;
- б) не менее половины членов, представляющих работодателя, и не менее половины членов, представляющих работников;
- в) не менее половины членов КТС.

16. Удостоверение, выданное КТС, предъявляется судебному исполнителю для исполнения решения КТС в принудительном порядке в течение:

- а) в течение трех месяцев со дня получения удостоверения;
- б) в течение одного месяца со дня получения удостоверения;
- в) в любое время – срок не установлен.

17. Обжаловать решение КТС вправе:

- а) работник;
- б) работодатель;
- в) выборный профсоюзный орган;
- г) прокурор.

18. Решение суда о незаконном увольнении подлежит немедленному исполнению, то есть работодатель обязан восстановить работника на следующий день после:

- а) вынесения решения суда;
- б) вступления решения суда в законную силу.

19. В случае признания увольнения незаконным суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение:

- а) по собственному желанию;
- б) по соглашению сторон;
- в) по сокращению численности или штата работников.

20. Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора в период рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение:

- а) по истечении срока трудового договора;
- б) по соглашению сторон;
- в) собственному желанию;
- г) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

21. Моментом начала коллективного спора считается:

- а) день предъявления требований работодателю представителями работников;
- б) день отклонения всех или части требований работников или несообщение своего решения работодателем;
- в) оба варианта верны.

22. Правом выдвижения требований работников по коллективному трудовому спору обладают:

- а) работники, несогласные с условиями труда;
- б) работники, поступившие на работу после принятия коллективного договора;
- в) работники и его представители.

23. Работодатель сообщает о принятом решении после выдвижения требований работников в течение:

- а) семи дней;
- б) трех дней;
- в) одного месяца.

24. Представители работодателей обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профсоюзов и сообщить о принятом решении:

- а) в течение одного месяца;
- б) трех дней;
- в) семи дней.

25. Расположите в нужной последовательности этапы рассмотрения коллективных трудовых споров:

- а) забастовка;
- б) в примирительной комиссии;
- в) в трудовом арбитраже;
- г) с участием посредника.

26. Примирительная комиссия создается с момента начала спора:

- а) в трехдневный срок;
- б) в течение одного дня;
- в) в течение пяти дней.

27. Примирительная комиссия формируется:

- а) из представителей работников, работодателей, инспектора труда;
- б) из представителей сторон трудового спора;
- в) из представителей работников, работодателей, службы по урегулированию трудовых

споров.

28. Спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок:

- а) до трех дней;
- б) до семи дней;
- в) до пяти дней.

29. Решение примирительной комиссии оформляется:

- а) приказом;
- б) протоколом;
- в) распоряжением.

30. При недостижении согласия в примирительной комиссии примирительные процедуры продолжают:

- а) забастовка;
- б) голодовка;
- в) посредник;
- г) трудовой арбитраж.

31. Если в трехдневный срок стороны не достигли соглашения по кандидатуре посредника, то они:

- а) прекращают коллективный трудовой спор;
- б) приступают к созданию трудового арбитража;
- в) приступают к проведению забастовки.

32. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок:

- а) до семи дней;
- б) до трех дней;
- в) до десяти дней.

33. Со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником трудовой арбитраж создается:

- а) не позднее пяти дней;
- б) не позднее трех дней;
- в) не позднее семи дней.

34. Спор рассматривается в трудовом арбитраже с момента его создания в срок:

- а) до семи рабочих дней;
- б) до трех рабочих дней;
- в) до пяти рабочих дней.

35. Участие в забастовке является:

- а) обязательным для всех членов коллектива работников;
- б) принудительным по инициативе представителей работников;
- в) добровольным.

36. Решение о забастовке принимается собранием работников организации, если на нем присутствовало и проголосовало:

- а) половина работников, и половина из них проголосовали за забастовку;
- б) 2/3 от общего числа работников, и проголосовали из них за забастовку не менее половины;
- в) не менее половины работников, и проголосовало 2/3 за забастовку.

37. О возобновлении забастовки работодатель предупреждаются:

- а) не менее чем за семь рабочих дней;
- б) не менее чем за пять рабочих дней;
- в) не менее чем за три рабочих дня.

38. О начале забастовки руководитель предупреждается не позднее чем:

- а) за десять дней;
- б) за один месяц;
- в) за две недели.

39. Предупредительная часовая забастовка однократно может быть объявлена:

- а) после пяти дней работы примирительной комиссии;
- б) после семи дней рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника;
- в) после пяти дней рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

40. Принимать в забастовке не имеют права:

- а) лица, не достигшие 18 лет;
- б) работающие на машинах и оборудовании, остановка которых представляет угрозу жизни и здоровью людей;
- в) лица, работающие на условиях неполного рабочего времени.

41. В случае недостижения соглашения по минимуму работ (на которых не может осуществляться остановка работ) он устанавливается:

- а) органами местного самоуправления;
- б) работодателем;
- в) исполнительным органом государственной власти.

42. При необеспечении минимума работ забастовка может быть:

- а) признана незаконной;
- б) приостановлена профорганами;
- в) продолжена.

43. В период забастовки работники:

- а) получают среднемесячную зарплату;
- б) не получают зарплату;
- в) коллективным договором и соглашениями могут быть предусмотрены компенсационные выплаты участникам забастовки.

44. Работник за участие в законной забастовке может быть:

- а) уволен в ходе забастовки;
- б) не может быть уволен ни при каких обстоятельствах;
- в) уволен после ее прекращения.

45. Работникам, не участвующим в забастовке, заявившим письменно о начале простоя, оплата осуществляется (укажите неверный ответ):

- а) 100 % от среднемесячной зарплаты;
- б) 2/3 от среднемесячной зарплаты;
- в) коллективным договором и соглашениями может быть предусмотрен более льготный порядок оплаты.

46. Забастовка является незаконной (укажите неверный ответ):

- а) в периоды военного и чрезвычайного положения;

- б) на объектах Вооруженных Сил и обеспечивающих безопасность страны;
- в) при аварийно-спасательных работах;
- г) если запрещена работодателем по причине потери прибыли;
- д) в организациях, обслуживающих опасные виды производств;
- е) в организациях, обслуживающих жизнедеятельность населения;
- ж) в правоохранительных органах.

47. Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- а) городскими (районными) судами;
- б) Верховным Судом ПМР;
- в) Прокурором ПМР.

48. Убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой:

- а) не возмещаются;
- б) возмещаются представительным органом работников;
- в) удерживаются из зарплаты работников, принявших участие в незаконной забастовке.

Задачи

Задача 1.

Столяр Пиголкин обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» с заявлением, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшим предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Пиголкин писал, что если не дадут отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере. Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц.

Сформулируйте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Пиголкин может обратиться в суд?

Задача 2.

Слесарь Лунев был уволен с работы на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания. Лунев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу слесарем 4 разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на 3 разряд, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако руководитель периодически давал ему задания, тарифицируемые по 4 разряду, с которыми он и не справлялся.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 3.

Пятова, специалист отдела налогообложения, была уволена с 24 августа 2013 г. по основанию сокращения численности или штата работников. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования ст. 176 ТК ПМР о преимущественном праве быть оставленным на работе. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела налогообложения было утверждено 15 сентября, а введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер.

Как может быть решен данный трудовой спор в суде?

Задача 4.

На общем собрании коллектива работников организации были внесены предложения избрать

в состав КТС заместителя начальника кадровой службы и юриста.

В каком порядке создается КТС и кто решает вопрос о ее создании, каков правовой статус КТС? Считаете ли вы обоснованными указанные предложения о составе КТС?

Задача 5.

Голубева обратилась в суд с требованием о признании необоснованным отказа в приеме на работу и компенсации морального вреда в связи с тем, что с ней была договоренность об устройстве ее на заводе на вакантную должность, соответствующую ее специальности и квалификации. Это следовало из резолюции директора завода на ее заявлении. Однако управление кадров это указание не выполнило, а затем ей отказали в приеме на работу из-за неприязненных отношений, сложившихся в связи с тем, что ее трудоустройство на заводе затянулось, а она настаивала на его ускорении. Представитель завода не согласился с доводами Голубевой, считая, что директор принял правильное решение об отказе в приеме на работу, а наличие вакантной должности значения не имеет. Кроме того, Голубева не потребовала указать причину отказа в приеме на работу в письменной форме. Однако Голубева, опровергая утверждение ответчика, ссылаясь на положения Конституции ПМР, гарантирующие каждому судебную защиту его прав и свобод.

Какое, по вашему мнению, решение примет суд?

Задача 6.

Столяр Чернов обратился 21 июня 2012 г. в КТС с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2012 г. Однако заявление у него не приняли и объяснили, что прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Чернов пояснил, что в апреле месяце был длительно болен и в подтверждение этого сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Чернова.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Чернов?

Задача 7.

Семнадцатилетний рабочий завода Дроздов, двадцатилетний рабочий того же завода Звонарев (студент вечернего вуза) обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска только в летнее время.

Каково ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

Задача 8.

Заместитель генерального директора ООО «Трейд» Бусинов 2 октября 2012 г. приказом генерального директора был уволен с работы по пп.к п. 1 ст. 81 ТК ПМР. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик иска не признал и пояснил, что Бусинов уволен за невыполнение приказа, изданного 10 августа 2012 г., которым на него была возложена обязанность по руководству цехом №3 о приведении пожарного оборудования и инвентаря в боевую готовность. 15 сентября 2012 г. организации был нанесен значительный ущерб из-за пожара на территории цеха № 3, который произошел вследствие неудовлетворительной работы истца в части обеспечения противопожарной безопасности. Истец считал, что нарушений трудовых обязанностей он не допускал, а уволен за критические выступления в адрес директора. Кроме того, из акта экспертизы следовало, что причиной пожара в цехе № 3 явилось возгорание от постороннего источника огня, и не было данных о том, что противопожарная техника цеха находилась не в боевой готовности. Из акта следует, что нет оснований считать, что Бусиновым не выполнены указания, содержащиеся в приказе директора от 10 августа 2012 г.

Какое решение, по вашему мнению, вынесет по этому вопросу суд?

Задача 9.

Профсоюзный комитет обратился к генеральному директору организации с предложением о внесении изменений в коллективный договор в части повышения заработной платы работников в связи с инфляцией, поскольку в действующем коллективном договоре это не предусмотрено. Генеральный директор ответил отказом, ссылаясь на неправомотность субъектов и тяжелое финансовое положение работодателя.

Кто в данном случае прав: профсоюзный комитет или генеральный директор?

Задача 10.

Токарь 5 разряда Кузнецов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула. В судебном заседании было установлено, что Кузнецов был уволен 18 января 2008 г. в связи с тем, что 11 января 2008 г. он отсутствовал на работе, за что ему был объявлен выговор, а 14 января после ознакомления с приказом о наложении взыскания он отказался приступить к работе. Кузнецов объяснил, что с приказом об объявлении ему выговора и увольнением он не согласен, поскольку выполнять свою работу не имел возможности, так как 10 января профком объявил о проведении забастовки и 11 января в цехе никто не работал. О работе примирительной комиссии ничего не сообщалось. Забастовка была объявлена из-за того, что работникам не выплачивалась заработная плата более трех месяцев.

В каком порядке разрешается коллективный трудовой спор? Каковы последствия участия в забастовке для работников? Какое решение примет суд?

Задача 11.

Генеральный директор организации, не согласный с проводившейся профкомом забастовкой, обратился в городской суд г.Тирасполь с иском о признании забастовки незаконной, поскольку не были проведены примирительные процедуры и тем самым нарушен порядок разрешения коллективных трудовых споров. В судебном заседании председатель профкома пояснил, что несоблюдение порядка разрешения спора связано с тем, что генеральный директор и представители дирекции всячески уклонялись от создания примирительной комиссии или иного органа, по их вине было невозможно создать примирительную комиссию или трудовой арбитраж, несмотря на неоднократные предложения профкома.

Дайте юридическую оценку изложенной ситуации.

Задача 12.

Дирекция организации предупредила профсоюзный комитет, что в связи с реорганизацией будет ликвидирован отдел маркетинговых исследований. Часть его работников, с их согласия, может быть переведена в отдел продаж, остальные должны быть уволены по пп.б п.1 ст.81 ТК ПМР. Узнав об этом, работники потребовали от дирекции сохранения указанного отдела и численности работников. Работники также предупредили, что в противном случае они прибегнут к забастовке.

Какой вы видите выход из этой конфликтной ситуации?

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 года № 161-З-III // САЗ ПМР 02-29.
2. Гражданский кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 14 апреля 2000 года №279-ЗИД «О введении в действие части первой Гражданского кодекса ПМР» // СЗМР 00-2.
3. Гражданский кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 19 июля 2002 года №164-З-III «О введении в действие части второй и части третьей Гражданского кодекса ПМР» // САЗ ПМР 02-29.
4. Уголовный кодекс ПМР, введенный в действие Законом ПМР от 7 июня 2002 года

№138-3-III // САЗ ПМР 02-23,1

Гражданский процессуальный кодекс ПМР от 14 января 2014 г. № 6-3-V // САЗ ПМР 14-01.

5. Кодекс ПМР об административных правонарушениях от 19 июля 2002 года № 163-3-III // САЗ ПМР 02-29.

6. Закон ПМР от 8 июля 1993 года «Об охране и безопасности труда» // СЗМР 93-2.

7. Закон ПМР от 19 апреля 1994 г. «О государственной тайне» // СЗМР 94-2.

8. Закон ПМР от 8 января 2001г. №372-3-III «О занятости населения» // САЗ ПМР 01-01.

9. Закон ПМР от 21 июня 2001г. №20-3-III «Об основах обязательного социального страхования» // САЗ ПМР. №01-11.

10. Закон ПМР от 3 ноября 2003 г. №346-3-III «Об объединениях (союзах) работодателей» // САЗ ПМР 03-45.

11. Закон ПМР от 9 августа 2005 г. №621-К3-III «О статусе судей в ПМР» // САЗ ПМР 05-33.

12. Закон ПМР от 6 мая 2006 года №25-3-IV «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // САЗ ПМР 06-19.

13. Закон ПМР от 31 июля 2006 г. №66-К3-IV «О прокуратуре ПМР» // САЗ ПМР 06-32.

14. Закон ПМР от 25 июня 2009 г. № 787-3-IV «О коммерческой тайне» // САЗ ПМР 09-26.

15. Закон ПМР от 24 ноября 2011 г. №215-ЗИ-V «О порядке проведения проверок при осуществлении государственного контроля (надзора)» // САЗ ПМР 11-47.

16. Закон ПМР от 27 декабря 2011 г. №248-3-V « О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» // САЗ ПМР 12-1.

17. Приказ Министерства экономики ПМР от 20 декабря 2002 г. №298 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» // САЗ ПМР 03-14.

18. Приказ Министерства экономики ПМР от 20 декабря 2002 г. №299 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // САЗ ПМР 03-14.

19. Приказ Министерства экономики ПМР от 20 декабря 2002 г. №300 «Об утверждении рекомендаций по организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» // САЗ ПМР 03-14.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного суда ПМР 22 декабря 2010 г. № 7 «О применении судами ПМР Трудового кодекса ПМР» // САЗ 11-2.

2. Постановление Президиума Верховного Суда ПМР от 26 октября 2012г. «Об утверждении Методических рекомендаций по рассмотрению отдельных категорий трудовых споров».

Специальная литература

1. Абрамова А. А. Трудовое законодательство и права женщин. - М., 1990.

2. Власов В. И. Разрешение коллективных трудовых споров // Гражданин и право. 2006. № 11.

3. Горелов А. П. Понятие и признаки забастовки // Гражданин и право. 2005. № 9.

4. Киселев И. Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. - М., 1996.

5. Костян И. Защита трудовых прав работников // Человек и труд. 2003. № 8.

6. Куренной А. М. Трудовые споры: практический комментарий. - М., 2001.

7. Лютов Н. Л. Понятие и предмет коллективных трудовых споров // Государство и право. 2003. № 1.

8. Михеев В. А. Государственная служба: регулирование конфликтов и социальное партнерство. - М., 2006.

9. Настольная книга мирового судьи, рассматривающего гражданские дела: практ. пособ. / под ред. А. Ф. Ефимова, И. К. Пискарева. - М., 2002.
10. Скобелкин В. Н. Трудовое процедурно-процессуальное право / В. Н. Скобелкин, С. В. Передерин, С. Ю. Чуча, Н. Н. Семенюта. - Воронеж, 2002.
11. Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров (судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). - М., 1998.
12. Судебная практика по гражданским делам / под ред. проф. В. М. Жуйкова; сост. Е. А. Борисова. - М., 2001.
13. Щукина Н.В., Стулов В.Н. . Трудовые споры: разногласия работника и работодателя. Тирасполь, 2009.