

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кулинченко Виктор Васильевич
Должность: Директор
Дата подписания: 16.02.2023 09:25:31
Уникальный программный ключ:
735d42842dd216f40de62a96e22a5064769e93ad

**Кубанский институт социэкономики и права
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»**



И.В.КУЛИНЧЕНКО

**ДОГОВОРЫ О ТРУДЕ В СФЕРЕ
ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**



**электронное
учебно-методическое
пособие**

Краснодар - 2019

УДК 349.22(075)
ББК 67.405.1я7
К 90

*Рекомендовано к изданию
Ученым советом КубИСЭП (филиала) ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 7 от 15 апреля 2019 г.)*

Рецензент:

Колкарева И.Н. заведующий кафедрой гражданского и трудового права,
к.ю.н., доцент

Дудченко А.В. доцент кафедры гражданского и трудового права, к.ю.н.

КУЛИНЧЕНКО И.В.

Договоры о труде в сфере действия трудового права: электронное учебно-методическое пособие/И.В.Кулинченко. - Краснодар: КубИСЭП (филиал) ОУП ВО «АТиСО». 2019. – 52 с.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов КубИСЭП (филиала) ОУП ВО «АТиСО» направлений подготовки 38.03.01 Экономика, 38.03.03 Управление персоналом, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, 40.03.01 Юриспруденция, а также слушателей системы дополнительного профессионального образования.

Пособие имеет выраженную методическую направленность, ориентированную на помощь обучающемуся в освоении материала дисциплины/курса и выработке умений и навыков в организации самостоятельного изучения дисциплины.

© И.В.Кулинченко, 2019
© КубИСЭП (филиал) ОУП ВО
«АТиСО», 2019

ВВЕДЕНИЕ

Целью учебно-методического пособия «Договоры о труде в сфере действия трудового права» является приобретение обучающимся компетентности в сфере договорного регулирования трудовых правоотношений; базовых теоретических знаний о сущности содержании трудовых договоров, порядке их заключения, изменения и прекращения, способностей по практическому применению полученных знаний в будущей профессиональной деятельности.

Проработка разделов данного пособия даст возможность обучающимся получить представление о правовых основах трудовых правоотношений, вытекающих из договоров. Тема учебно-методического пособия тесно связана с различными отраслями права (конституционным, административным, гражданским, трудовым, международным, гражданским процессуальным, муниципальным правом и т.д.).

1. УЧЕНИЕ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Ключевые категории темы

Свобода труда и трудовой договор. Становление договора личного найма. Развитие законодательства и теории трудового договора. Понятие и функции трудового договора. Признаки, характеризующие правовую природу трудового договора. Классификация трудовых договоров. Нетипичные договоры о труде. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений.

Стороны трудового договора. Работник как сторона трудового договора. Работодатель как сторона трудового договора.

Содержание трудового договора. Понятие и виды условий, составляющих содержание договора. Общая характеристика отдельных условий, составляющих содержание трудового договора.

Задания для самостоятельной работы

Раскройте следующие понятия

- Работник
- Работодатель
- Заработная плата
- Внутренний трудовой распорядок
- Должностная инструкция
- Должностные обязанности
- Трудовые права
- Трудовое законодательство

- Трудовое право
- Трудовой договор
- Коллективный договор
- Гражданско-правовой договор
- Трудовой кодекс
- Локальные нормативные акты

Вопросы для обсуждения

- Понятие трудового договора
- Стороны трудового договора
- Запрещение заемного труда
- Содержание трудового договора
- Срок трудового договора
- Срочный трудовой договор
- Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором
- Работа по совместительству
- Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.
- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
- Вступление трудового договора в силу
- Выдача документов, связанных с работой, и их копий

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Ключевые категории темы

Общие вопросы заключения трудового договора: понятие заключения трудового договора, оферта при заключении трудового договора, акцепт при заключении трудового договора. Заключение срочного трудового договора.

Гарантии при заключении трудового договора. Ограничение договорной свободы в трудовых правоотношениях. Вступление трудового договора в силу. Оформление приема на работу. Приказ о приеме на работу: порядок составления и ознакомления с ним работника. Оформление личного дела работника.

Вопросы для обсуждения

1. Гарантии при заключении трудового договора.
2. Посредничество при найме на работу.
3. Способы подбора кадров: проведение собеседования (интервью); профессиональные (тестовые) испытания; справка-резюме.
4. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

5. Трудовая книжка.
6. Оформление приема на работу.
7. Фактический допуск к работе и его правовые последствия.
8. Необоснованный отказ в приеме на работу и его правовые последствия.

Контрольные вопросы по теме:

1. Какие гарантии при заключении трудового договора Вы знаете?
2. Какие организации осуществляют посредничество при найме на работу?
3. Перечислите документы, необходимые при приеме на работу.
4. Какие записи не вносятся в трудовую книжку?
5. С какими документами необходимо ознакомить под роспись работника при приеме на работу?
6. Какие документы обязан выдать работодатель в случае отказа в приеме на работу?
7. Кто имеет право разрешить (допустить) к работе без оформления?

Краткие фабулы ситуаций:

Задание 1. Морозов был принят на работу главным бухгалтером в порядке перевода с шестимесечным испытательным сроком.

Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Морозова нарушено трудовое законодательство.

Составьте заключение юрисконсульта.

Задание 2. В связи с уклонением от предоставления декларации о доходах Коровину было отказано в приеме на работу на должность начальника отдела внешнеэкономических связей Администрации Краснодарского края. В своей жалобе на действия Администрации Коровин указал, что при трудоустройстве им были представлены все документы, перечисленные в ТК РФ. Сославшись на положения ТК РФ, запрещающие требовать при приеме на работу документы, не предусмотренные законодательством, Коровин требовал признать действия Администрации незаконными, направленными на дискриминацию в зависимости от имущественного положения.

Обоснована ли позиция Коровина? Какими нормативными актами регулируются в данном случае трудовые отношения?

Задание 3. Не получив в полном объеме расчета при увольнении, Задорина обратилась в комиссию по трудовым спорам с заявлением о выплате ей недостающей части заработной платы. В ходе разбирательства было установлено, что при заключении трудового договора ей была

установлена заработная плата, в два раза превышающая предусмотренную штатным расписанием. Все время работы на предприятии заработная плата выплачивалась Задориной в размере, предусмотренном трудовым договором. Однако после подачи ею заявления об увольнении директор распорядился снизить ей заработную плату до размеров, установленных штатным расписанием, мотивируя это необходимостью приведения всех отношений по оплате труда в соответствии с законодательством.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

Задание 4. Программист Лопатов и бухгалтер Титов в октябре были призваны в Вооруженные Силы РФ. Лопатов – как лейтенант запаса, а Титов – в качестве рядового. Пробыв в армии один год, они были уволены в запас по состоянию здоровья. По возвращении домой, Лопатов и Титов обратились в отдел кадров организации, где они работали до призыва, с просьбой взять их на прежние должности, однако в удовлетворении их просьб им было отказано в связи с отсутствием вакантных мест. Считая, что им неправильно отказали в восстановлении на работе, Лопатов и Титов обратились за разъяснением к адвокату.

Составьте письменный ответ адвоката.

Темы сообщений, рефератов:

1. Гарантии при заключении трудового договора.
2. Посредничество при найме на работу
3. Фактический допуск к работе и его правовые последствия.
4. Необоснованный отказ в приеме на работу и его правовые последствия.

3. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Ключевые категории темы

Понятие и формы изменения трудового договора. Переводы на другую работу: понятие и виды. Дополнительные гарантии при переводах для отдельных категорий работников.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Отказ работника от работы в новых условиях и его правовые последствия.

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации. Правовые последствия отказа работника от работы в этих случаях.

Отстранение от работы: понятие, круг обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы, правовые последствия. Составление приказа о переводе и перемещении, ознакомление с ним работника.

Внесение записей в трудовую книжку и личное дело.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и виды изменений трудового договора.
2. Перевод работника на другую работу. Отличие перевода от перемещения.
3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
4. Временный перевод на другую работу.
5. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
7. Отстранение от работы.

Контрольные вопросы по теме:

1. Дайте понятие изменения трудового договора.
2. Перечислите случаи (виды) изменения трудового договора.
3. В чем состоит отличие перевода от перемещения? Приведите примеры.
4. Соотнесите понятия «изменение определенных сторонами условий трудового договора» и «перевод».
5. Что такое организационные условия труда?
6. Что такое технологические условия труда?
7. Перечислите случаи отстранения от работы, предусмотренные в законе.

Краткие фабулы ситуаций:

Задание 1. Машинист электровоза Чибиряев за проезд запрещающего знака светофора и создание на участке движения аварийной обстановки был приказом заместителя начальника Московской железной дороги переведен на работу в управление сигнализации пути. При этом его месячный заработок уменьшился на 500 рублей.

Чибиряев, не отрицая, что грубое нарушение правил движения допустил по своей вине, обратился в КТС с просьбой отменить наложенное на него дисциплинарное взыскание, поскольку был переведен без учета профессии и без указания срока.

Правомерно ли требование Чибиряева? Решите дело.

Задание 2. Бобылев работал старшим инженером-технологом отдела. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного технолога организации. При этом директор сослался на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется.

Бобылев, не согласившись с таким решением, обратился за разъяснениями в юридическую консультацию.

Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет комиссия по трудовым спорам? Дайте ответ юридической консультации

Задание 3. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, директор перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого работодателем был найден подходящий, по их мнению, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложили вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправильным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся.

Какое решение следует принять по жалобе Сергеева?

Задание 4. 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.

Постройте хронологическую цепочку действий работодателя со ссылками на нормативные акты.

Темы сообщений, рефератов

1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
2. Временный перевод на другую работу.
3. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
4. Отстранение от работы и его отличие от перевода.

4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ключевые категории темы

Понятие и виды оснований прекращения трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора. Соотношение понятий «прекращение трудового договора», расторжение трудового договора», «увольнение». Аннулирование трудового договора.

Социальные гарантии при прекращении трудового договора в связи: с ликвидацией работодателя, сокращением численности или штата работников, сменой собственника имущества организации.

Задания для самостоятельной работы

Раскройте следующие понятия

- Соглашения сторон
- Истечение срока трудового договора
- Перевод работника
- Отказ работника

5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЮ СТОРОН

Ключевые категории темы

Основания прекращения трудового договора по волеизъявлению сторон.
Истечение срока действия срочного трудового.

Перевод работника к другому работодателю или переход на выборную должность.

Прекращение трудового договора по основаниям, установленным соглашением сторон.

Порядок расторжения трудового договора собственному желанию.
Отказ работника от продолжения работы: в связи со сменой собственника имущества организации собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо её реорганизацией, изменением определенных сторонами условий трудового договора перемещением работодателя в другую местность.

Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Задания для самостоятельной работы

Раскройте следующие понятия

- Соглашение сторон
- Взаимная договоренность
- Баланс интересов сторон трудового договора
- Оформление соглашения (форма)
- Довод о подписании документов под принуждением

Судебная практика

№1

Работник выразил желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, написав соответствующее заявление. Работодатель, в свою очередь, поставил на нем резолюцию. Изучив этот документ, суд пришел к выводу о том, что соглашение работника и работодателя об

увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ сторонами трудового договора было достигнуто. Доводы истца о том, что соглашение должно оформляться отдельным письменным документом, суд посчитал ошибочными. По его мнению, они основаны на неверном толковании норм трудового права. Для прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ сторонам достаточно прийти к взаимному согласию. При этом форма соглашения не имеет значения, так как положения ст. 78 ТК РФ не содержат никаких требований к его оформлению. Обычно под соглашением сторон понимается достижение договоренности, совместное и взаимное волеизъявление о совершении определенных действий. Причем такая договоренность может быть как устной, так и письменной. Поскольку ст. 78 ТК РФ не содержит требования о письменном оформлении соглашения, то схему вполне можно рассматривать как соглашение. Действующему трудовому законодательству она ни в чем не противоречит. Ссылки истца на ст. 67 ТК РФ (там, напомним, идет речь об оформлении трудового договора) суд тоже не убедили. Данная статья устанавливает требования к форме трудового договора, а не соглашения о его прекращении (апелляционное определение Тверского областного суда от 29.02.2012 по делу № 33-559). В другом деле суд указал, что имеющиеся доказательства (заявление работника о прекращении трудового договора по соглашению сторон и издание работодателем приказа об увольнении) свидетельствуют о достижении договоренности (апелляционное определение Ярославского областного суда от 30.07.2012 по делу № 33-3957/2012). (Источник: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=11489>)

Ст. 78 ТК РФ не содержит требования о письменном оформлении соглашения. Однако это вовсе не означает, что его можно заключить устно. Дело в том, что ст. 67 ТК РФ предусматривает письменную форму для трудового договора. А поскольку соглашение сторон прекращает права и обязанности сторон, вытекающие из письменного документа, то и соглашение о его расторжении должно быть оформлено «на бумаге».

№ 2

Суд признал правомерным издание работодателем приказа об увольнении работника на основании ранее заключенного с ним соглашения о расторжении трудового договора. Работник пытался доказать в суде принуждение его к заключению данного соглашения со стороны работодателя. В материалы дела он представил экспертное заключение, из которого следовало, что для него характерна эмоциональная чувствительность, тревожность, склонность к переживаниям, а также

имеются признаки неблагоприятных психологических изменений в связи с увольнением. Однако суд не принял такое заключение в качестве доказательства, поскольку оно само по себе факта принуждения к подписанию соглашения не подтверждало. Оно лишь указывало на индивидуально-психологические особенности работника, но не свидетельствовало о каких-либо противоправных действиях со стороны работодателя (апелляционное определение Саратовского областного суда от 28.06.2012 по делу № 33-3502/2012). (Источник: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=11489>)

Таким образом, если доказательств принуждения и отсутствия волеизъявления работник не представит, то признать незаконным приказ о его увольнении будет нельзя (апелляционное определение Псковского областного суда от 03.07.2012 по делу № 33-1027/2012).

№ 3

Суд сделал вывод о принуждении работника подписать соглашение о расторжении трудового договора на основе анализа... текста самого соглашения. В документе было указано, что работодатель обязан при восстановлении в полном объеме производства продукции принять сотрудника на работу в прежней должности. В том числе на этом основании суд пришел к выводу, что на момент подписания соглашения отсутствовало добровольное и согласованное волеизъявление обеих сторон трудового договора на его расторжение. Принимая во внимание данное условие, пояснения работника об отсутствии у него добровольного волеизъявления на прекращение трудового договора по соглашению сторон, свидетельские показания, суд восстановил его на работе (апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 18.06.2012 по делу № 33-1568). (Источник: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=11489>)

№ 4

Из материалов дела следовало, что работник находился в отпуске по уходу за ребенком, в период которого ему было вручено уведомление о предстоящем увольнении. Работодатель сообщил, что занимаемая сотрудником должность сокращается, в связи с чем он подлежит увольнению через два месяца. Одновременно работнику было вручено предложение о расторжении трудового договора по соглашению сторон. В день выхода сотрудника на работу специалист кадровой службы без объяснения и ознакомления настояла на том, чтобы работник расписался в представленных ею документах. На доводы сотрудника о том, что он не разбирается в

юридических документах и ему нужно с ними ознакомиться, ею был дан ответ, что это просто формальность. После подписания представленных документов кадровик, положив их в папку, сказала, что компания с ним в расчете и она не будет производить ему никаких выплат, он уволен. Придя домой, истец обнаружил, что трудовой договор расторгнут не по сокращению штата, а по соглашению сторон, хотя согласия на это сотрудник не давал. Из пояснений работника следовало, что он не желал увольняться с работы по соглашению сторон; заявление об увольнении не писал. У него на иждивении находятся четверо несовершеннолетних детей. Подписывая по принуждению и под давлением специалиста отдела кадров бумаги, он предполагал, что подписывает документы по сокращению штата, на основании уведомления. Кадровик умышленно ввела его в заблуждение, обманным путем заставила подписать соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Суд принял во внимание, что до этих событий у работника не было намерения уволиться по соглашению сторон, так как в данном случае он лишился бы тех гарантий, которые предусмотрены действующим законодательством при сокращении штата (ст. 179 ТК РФ). Кроме того, суд отметил, что соглашение не содержит каких-либо дополнительных гарантий и компенсаций досрочного расторжения договора. Оценив содержание документов и объяснения сторон, суд пришел к выводу о том, что основания для увольнения по соглашению сторон у компании не было, т.к. сотрудник не желал расторгать трудовой договор. Инициатива исходила исключительно от работодателя. Таким образом, суд посчитал, что между сторонами отсутствовало соглашение о расторжении трудового договора (кассационное определение Верховного суда Республики Тыва от 11.10.2011 по делу № 33-853/2011). (Источник: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=11489>)

№ 5

Работник и компания расторгли трудовой договор по соглашению сторон. Причиной увольнения послужил факт пропажи из цеха электронных весов в период дежурства сотрудника. В связи с этим у компании к работе сотрудника появились нарекания, которые и были ему высказаны. Однако работник расценил их как давление на него. Суд же указал, что требования работодателя о соблюдении условий трудового договора основаны на законе, а высказывание претензий не может быть расценено как оказание психологического давления. По результатам инцидента работодатель предложил сотруднику увольнение по соглашению сторон. Его текст был представлен работнику для ознакомления и в последующем собственноручно подписан. При таких обстоятельствах суд посчитал, что увольнение

работника было правомерным (апелляционное определение Саратовского областного суда от 24.05.2012 по делу № 33-2643/2012). (Источник: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=11489>)

На практике работодатель часто находит замену работнику до того, как наступит срок, оговоренный в соглашении сторон. Причем застраховаться от такой ситуации, прописав в соглашении, что трудовые отношения прекращаются с момента, когда работодатель найдет замену, невозможно. В таком случае не будет определено условие о моменте прекращения трудового договора, т.к. неясно, когда прекратится трудовой договор и произойдет ли это вообще. Для работодателя такая ситуация чревата прежде всего тем, что суд в случае спора посчитает договоренность между сторонами не достигнутой.

6. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Ключевые категории темы

Виды оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Общие и специальные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Условия прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

Прекращение трудового договора по основаниям, связанным, связанным с проведением у работодателя правовых и (или) организационно-технических мероприятий: ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального Прекращение трудового договора в связи с виновными действиями работника.

Прекращение трудового договора по основаниям, связанным с иными обстоятельствами, исключающими возможность применения труда работника в данной должности или на данной работе: несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, по результатам испытания.

Задания для самостоятельной работы

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и виды расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Общие и специальные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

2. Расторжение трудового договора при отсутствии виновных действий работника

3. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

4. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

5. Расторжение трудового договора в связи с виновными действиями работника

6. Расторжение трудового договора вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

7. Расторжение трудового договора вследствие прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

8. Расторжение трудового договора вследствие появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

9. Расторжение трудового договора за совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

10. Расторжение трудового договора вследствие совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

11. Расторжение трудового договора вследствие представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

12. Порядок расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя

13. Размеры выходного пособия при индивидуальных увольнениях по инициативе работодателя

14. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

Вопросы для самопроверки:

1. Классифицируйте основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

2. Дайте понятие прогула.

3. Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, которые следует рассматривать как дисциплинарное взыскание.

4. Каков порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при увольнении члена профсоюза?

5. Какие гарантии и компенсации работникам, связанные с прекращением трудового договора Вы знаете?

6. Порядок расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя?

7. Размеры выходного пособия при индивидуальных увольнениях по инициативе работодателя?

8. Обязательно ли участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя?

Краткие фабулы ситуаций:

Задание 1. Инженер-технолог типографии Пономарева, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по сокращению численности и штата работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Спустя две недели после увольнения, беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. Как должно быть решено дело в суде?

Задание 2. Учительница Рудина была уволена из школы по мотивам совершения проступков, несовместимых с продолжением работы преподавателем. Она была груба с учениками, давала им клички, на уроках ела, носила мини-юбки. Кроме того, Рудина нетерпимо относилась к другим преподавателям школы.

Директор школы поставил вопрос об увольнении Рудиной с работы.

Приказом от 18 декабря она была уволена с работы на основании п. 8 ст. 81 ТК РФ. Смородина обратилась в суд. В обосновании своих требований о восстановлении на работе она указала, что с директором школы у нее сложились неприязненные отношения и что уволить ее до окончания учебного года он не вправе.

Как решить спор по существу?

Задание 3. Миронова, проработав в прокуратуре помощником прокурора 18 лет и не имея дисциплинарных взысканий, была уволена за совершение порочащего поступка – сокрытие при поступлении на работу сведений о судимости мужа. Муж был осужден более 20 лет назад, о чем она не знала. Судимость была погашена. Миронова в течение 4 лет обращалась в

суд за защитой чести и достоинства, но судебные органы не принимали ее искового заявления.

Можно ли считать увольнение Мироновой законным?

Задание 4. Рабочий частного предприятия Шинелев был уволен за выход на работу в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение неправильным, Шинелев подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения (на увольнения по собственному желанию), так как до этого проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Суд изменил формулировку причины увольнения на собственное желание, чем удовлетворил иск.

Правильно ли решил суд?

Задание 5. Хомутова на основании заключения МСЭК нуждалась по состоянию здоровья в более легкой работе без поднятия тяжестей. По приказу работодателя Хомутово была переведена на другую работу без ее согласия. Однако она отказалась приступить к этой работе и была уволена за прогул. Хомутова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Правомерны ли действия администрации? Какое решение должен вынести суд?

Задание 6. Кладовщик Новиков за хищение имущества по месту работы осужден к лишению свободы. Через шесть месяцев после вступления приговора в законную силу дело в отношении Новикова было пересмотрено в порядке надзора и прекращено за отсутствием состава преступления. После возвращения из исправительной колонии Новиков обратился в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате за время вынужденного прогула. Ответчик иск не признал и пояснил, что Новиков уволен после вынесения приговора судом и что в настоящее время он не может быть принят на работу, т.к. вакантных мест в организации нет.

Разрешите сложившуюся ситуацию.

Задание 7. Уборщица Машкова уволена за утрату доверия. Основание увольнения – жалобы сотрудников на пропажу различных предметов и небольших сумм денег из карманов верхней одежды и из рабочих столов в помещениях, где Машкова производила уборку.

Обосновано ли увольнение Машковой?

Задание 8. Фасовщица АО «Химфарм» Злобина в нарушение правил техники безопасности работала с наркотическими веществами без специальных перчаток, автоматически облизывая пересыхающие пальцы. К концу смены она была в наркотическом состоянии. Приказом генерального директора Злобина уволена за появление на работе в наркотическом опьянении.

Правомерно ли увольнение Злобиной? Как следует поступить суду, куда с иском о восстановлении на работе она обратилась?

Темы сообщений, рефератов:

1. Расторжение трудового договора при отсутствии виновных действий работника:
2. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
3. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. Расторжение трудового договора в связи с виновными действиями работника:

**7. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО
ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН
ВСЛЕДСТВИЕ НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА**

Ключевые категории темы

Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц: призыв на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; неизбрание на должность; осуждение к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, истечение срока действия, приостановление или лишение специального права; прекращение допуска к государственной тайне; отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе, дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Приведение общего количества иностранных работников или лиц без гражданства, в соответствии с допустимой долей.

Прекращение трудового договора в силу наступления определенных событий: смерть работника, работодателя - физического лица; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил, исключающих продолжение работы в случаях установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Задания для самостоятельной работы

Вопросы для самоизучения:

1. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.
2. Неизбрание на должность.
3. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.
4. Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
5. Смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим.
6. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Вопросы для самоконтроля:

1. Каков порядок прекращения трудового договора в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению уполномоченных органов?
2. Каков порядок прекращения трудового договора в случае неизбрания на должность?
3. Как прекратить трудовой договор с работником, осужденным к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.
4. Что такое дисквалификация?

Краткие фабулы ситуаций:

1. Кассир банка «Воронеж» Соловьева приказом директора уволена вследствие восстановления на этой должности реабилитированной Саенко, ранее занимавшей эту должность. Соловьева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В исковом заявлении она указала, что в филиале банка имеется другая работа, которую она могла бы выполнять.

Какое решение должен принять суд? Составьте решение.

Темы сообщений, рефератов:

Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Прекращение трудового договора в связи с дисквалификацией работника.

Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность.

8. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ

Ключевые категории темы

Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками. Гарантии, предоставляемые несовершеннолетним при приеме и увольнении с работы.

Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющих детей при расторжении трудового договора. Распространение трудовых правовых гарантий женщин на мужчин, воспитывающих детей.

Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером. Дополнительные основания увольнения руководителя организации.

Особенности заключения и прекращения трудового договора при работе по совместительству

Трудовой договор с работниками, заключенный на срок до двух месяцев: особенности.

Заключение и расторжение трудового договора на выполнение сезонной работе.

Особенности трудового договора, заключаемого с работодателем – физическим лицом.

Задания для самостоятельной работы

1. Критерии дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений.

2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

3. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.

4. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером.

5. Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству.

6. Трудовой договор с лицами, работающими у работодателя – физического лица.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что понимается под дифференциацией в трудовом праве? В трудовом договоре?

2. В чем состоят особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями?

3. В чем состоят особенности регулирования труда несовершеннолетних работников?

4. Как заключить трудовой договор с совместителем? Содержание договора? Основания и порядок прекращения?

5. Как заключить трудовой договор с руководителем? Содержание договора? Основания и порядок прекращения?

6. Порядок заключения, особенности трудового договора с лицами, работающими у работодателя – физического лица, содержание договора? Основания и порядок прекращения?

Краткие фабулы ситуаций:

Задание 1. При поступлении на работу 16-летнего Селезнева работодатель потребовал, чтобы Селезнев был зачислен на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу в среднюю общеобразовательную вечернюю школу. С согласия Селезнева был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство продолжить обучение в школе. Законны ли действия работодателя?

Задание 2. С директором государственного унитарного предприятия Зубовым был заключен трудовой договор на 5 лет, по которому очередной отпуск ему предусмотрен в 45 рабочих дней, поскольку ранее он находился на государственной службе, пользовался отпуском такого размера и здесь предложил сохранить этот размер.

Договор также предусматривал внеочередное обеспечение его 4 комнатной квартирой в вводимом в эксплуатацию заводском доме.

Выборный орган первичной профсоюзной организации на заседании поставил вопрос о незаконности указанных условий трудового договора с директором, так как 4 комнатная квартира предназначалась для многодетной семьи, а директору с его женой достаточно имеющейся у них двухкомнатной квартиры. Отпуск же такой удлиненный не основан на законодательстве. Как заключаются трудовые договоры с руководителями государственных унитарных предприятий? Каковы особенности содержания таких договоров?

Задание 3. Директор общества с ограниченной ответственностью «АЛС», являющегося одним из учредителей ООО «АЛС», был уволен с работы по решению собрания учредителей по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ. Определением суда истцу было отказано в приеме заявления, потому что должность директора является выборной. Правильно ли отказал суд истцу в рассмотрении искового требования? В каком порядке производится увольнение руководителей по основаниям, предусмотренным ст. 278 ТК РФ?

Задание 4. В организацию были приняты на работу: ночным сторожем студент университета Цыганков, на неполную рабочую неделю; слесарем водопроводчиком Скоков, на неполный рабочий день, так как полный рабочий день он работал в другой организации; бухгалтером Юрченко, также на неполный рабочий день, поскольку она работает в другом учреждении. Через год работы все они потребовали предоставления им оплачиваемого очередного отпуска. Работодатель отказал им всем. Работники обратились в комиссию по трудовым спорам

Являются ли они совместителями? Решите данный спор.

Задание 5. Орлов 15 октября был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г.Краснодаре.

10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона.

Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск. Является ли Орлов сезонным работником? Как решить дело по существу?

Задание 6. Черенков 10 апреля 2007 г. был принят на временную работу с указанием срока – 2 месяца. 12 мая он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

16 мая Черенков не вышел на работу. Работодатель отказался удовлетворять его заявление и потребовал продолжения работы. Черенков к работе не приступил и потребовал выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Работодатель 18 мая издал приказ об увольнении Черенкова за прогул без уважительных причин.

Правильны ли действия работодателя?

Темы сообщений, рефератов:

- 1) Критерии дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений.
- 2) Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
- 3) Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.

- 4) Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером.
- 5) Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству.
- 6) Трудовой договор с лицами, работающими у работодателя – физического лица.

9. ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ ПО ВСЕМ БЛОКАМ

1. Охарактеризуйте признаки наемного труда.
2. Назовите этапы формирования института личного найма.
3. Определите значение трудового договора.
4. Раскройте отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
5. Назовите признаки трудовой правосубъектности работника.
6. Можно ли признать трудовой договор недействительным?
7. Какие условия трудового договора являются обязательными?
8. Можно ли признать трудовой договор незаключенным, если в нем отсутствует одно из обязательных условий?
9. Является ли условие об испытании обязательным условием трудового договора?
10. Назовите моменты вступления трудового договора в силу?
11. Всегда ли достаточно трудового договора для возникновения трудового правоотношения?
12. Может ли недееспособное лицо быть работником?
13. Назовите критерии классификации трудовых договоров.
14. Возможно ли ограничить трудовую правосубъектность работника?
15. В какой момент прекращается трудовая правосубъектность юридического лица - работодателя?
16. При каких условиях физическое лицо может быть работодателем?
17. Возможно, ли в трудовом договоре предусмотреть основания его расторжения?
18. Какие документы необходимо предъявить при заключении трудового договора?
19. Дайте понятие деловых качеств работника.
20. Возможно ли отказать в заключении трудового договора при отсутствии регистрации по месту жительства?
21. В какой момент трудовой договор вступает в силу?

22. Что требуется от работодателя при оформлении приема на работу?
23. Назовите гарантии при переводе работника в другую местность вместе с работодателем?
24. Что понимается под «другой местностью»?
25. Назовите признаки позволяющие отграничить перевод от перемещения.
26. Может ли работодатель при изменении условий трудового договора предложить работнику работу в другой местности?
27. Какие условия трудового договора изменяются при смене собственника имущества организации?
28. Назовите виды временных переводов?
29. В каких случаях и в каком размере осуществляется оплата при отстранении работника от работы?
30. Назовите основания прекращения трудового договора по согласованному волеизъявлению сторон трудового договора.
31. Прекращает ли истечение срока трудового договора его действие автоматически?
32. Какие гарантии предусмотрены для работника при прекращении трудового договора в связи с переходом его к другому работодателю?
33. Если работодатель возражает против перехода работника на выборную должность, в каком порядке работник может прекратить трудовой договор?
34. Какие гарантии предусмотрены для работника в связи с прекращением трудового договора при переходе на выборную должность?
35. Возможно ли уволить руководителя и главного бухгалтера при изменении подведомственности (подчиненности) организации?
36. Чем отличается прекращение трудового договора по соглашению сторон от увольнения по собственному желанию?
37. В каких случаях трудовой договор прекращается при переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением?
38. Назовите специальные и общие основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя.
39. Назовите гарантии при прекращении трудового договора при ликвидации организации и прекращении деятельности индивидуального предпринимателя.
40. Назовите основания требующие учета мнения первичной профсоюзной организации при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.

41. Каков порядок учета мнения первичной профсоюзной организации при прекращении трудового договора по инициативе работодателя?

42. Назовите гарантии при прекращении трудового договора по сокращению численности или штата работников.

43. Каков порядок расторжения трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденными результатами аттестации?

44. Какие гарантии предусмотрены для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера при расторжении трудового договора при смене собственника имущества организации?

45. Назовите юридически значимые обстоятельства при расторжении трудового договора при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

46. Назовите однократные грубые нарушения работником трудовых обязанностей.

47. Раскройте общий порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника.

48. Возможно ли, уволить работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если он совершил действия дающие основание для утраты доверия со стороны работодателя и если эти действия совершены не при исполнении им трудовых обязанностей?

49. Какие действия руководителя организации можно считать грубым нарушением трудовых обязанностей?

50. Назовите юридически значимые обстоятельства при расторжении трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции?

51. В каких случаях не допускается увольнение работника по инициативе работодателя?

52. В каком порядке увольняется работник, при неудовлетворительном испытании?

53. Назовите действия третьих лиц, влекущие прекращение трудового договора с работником?

54. В каком порядке прекращается трудовой договор при восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда?

55. Назовите административные наказания, исключающие возможность исполнения работником трудовых обязанностей.
56. Назовите основания прекращения допуска к государственной тайне.
57. Раскройте порядок прекращения трудового договора в связи с истечением действия, приостановлением действия на срок до 2-х месяцев или лишение работника специального права.
58. Назовите виды наказания, исключающие продолжение прежней работы?
59. Какие требования, касающиеся привлечения к трудовой деятельности граждан уволенных с государственной или муниципальной службы, установлены федеральными законами?
60. Какие гарантии предусмотрены для работников, увольняемых вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора
61. Назовите ограничения при заключении трудового договора с несовершеннолетними.
62. Назовите гарантии работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора?
63. В каких случаях возможно расторжение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей по инициативе работодателя?
64. В каком порядке расторгается срочный трудовой договор с беременной женщиной, в случае истечения срока договора в период беременности?
65. При каких условиях допускается расторжение срочного трудового договора в период беременности женщины?
66. В каких случаях, допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет?
67. Назовите процедуры предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации.
68. Возможно ли заключение трудового договора с руководителем организации на неопределенный срок?
69. Какие дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем организации могут быть предусмотрены трудовым договором?
70. Какие документы необходимо предоставить при заключении трудового договора по совместительству?

71. Назовите дополнительные основания прекращения трудового договора с работниками, работающими по совместительству.

72. Можно ли лицу, заключающему трудовой договор на срок до двух месяцев устанавливать испытательный срок?

73. За сколько времени до расторжения трудового договора по собственному желанию необходимо предупредить работодателя, работающему по трудовому договору, заключенному на срок до 2-х месяцев?

74. Назовите гарантии при прекращении трудового договора, заключенного на срок до 2-х месяцев в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работника.

75. Какие гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены для работников занятых на сезонных работах?

76. Какие условия включаются в трудовой договор с лицом, заключающим трудовой договор с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем?

77. По каким основаниям можно прекратить трудовой договор, с работником, работающим у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем?

10. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Задача 1. Никитин был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Никитина нарушено трудовое законодательство. Назовите правила приема на работу с испытательным сроком. Составьте заключение юрисконсульта.

Задача 2. При заключении трудового договора с Ильющенко о работе в должности менеджера директор предложил включить в трудовой договор следующие условия: об установлении испытательного срока; о размере заработной платы; о прекращении трудового договора в случае, если Ильющенко откажется выехать в командировку; об обязательстве Ильющенко использовать ежегодный отпуск только в зимнее время, выполнять обязанности заведующего отделом в период отсутствия последнего, не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Ильющенко трудовой договор был заключен. Правомерны ли условия трудового договора? Каким требованиям должно отвечать содержание трудового договора?

Задача 3. Гражданин Украины Демченко, проживающий в Челябинске, подал заявление об участии в конкурсе на замещение вакансии должности

профессора кафедры филологии Челябинского госуниверситета. Врач-невропатолог Буксман, окончивший медицинский факультет Гарвардского университета, обратился к главному врачу областной клинической больницы с просьбой о приеме на работу в качестве врача неврологического отделения. Возможно ли заключение трудового договора с указанными лицами? Каковы особенности трудовой правосубъектности иностранцев по российскому законодательству? Каким образом повлияют на решение поставленных в задаче вопросов особенности регулирования труда педагогических и медицинских работников?

Задача 4. Гражданин Молдавии работает в ООО «Меркурий» по трудовому договору, заключенному на основании выданного в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы. Работник был принят плиточником-отделочником 5 разряда. Работодатель, учитывая его высокую квалификацию и добросовестное отношение к работе, издал приказ о переводе этого иностранного работника на должность мастера строительного участка. Правомерен ли изданный приказ? Назовите правила привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

Задача 5. В связи с реорганизацией работодатель предупредил работников на общем собрании об установлении режима неполного рабочего времени с оплатой пропорционально отработанному времени в целях предотвращения массового высвобождения. Из двухсот работников тридцать отказались от работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и были уволены по п.7 ст.77 ТК РФ. Работники обратились в прокуратуру. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Какие документы должны быть оформлены? Правомерно ли увольнение работников? Составьте заключение прокурора. Какие меры прокурорского реагирования могут быть приняты?

Задача 6. Водитель Степанов был признан инвалидом. Работник предъявил справку МСЭ и написал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако работодатель уволил его по п. 8 ст. 77 Трудового кодекса. Из-за наличия такой записи в трудовой книжке Степанов полгода не мог устроиться на работу. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 8 ст. 77 ТК РФ. Правомерно ли увольнение работника? Можно ли изменить запись в трудовой книжке? Составьте юридическое заключение.

Задача 7. Воробьева обратилась 1 февраля с письменным заявлением к работодателю с просьбой уволить ее с работы по собственному желанию с 3

февраля, так как она нашла более высокооплачиваемую работу. Работодатель согласился расторгнуть трудовой договор только через две недели, так как необходимо было найти замену. 7 февраля Воробьева представила заявление об отзыве заявления о увольнении, но все равно была уволена по истечении двухнедельного срока, так как на ее место была приглашена Софонова в порядке перевода. Воробьева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе так как на новом месте работы ее ждали только три дня. Подлежит ли требование Воробьевой удовлетворению? Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника? Составьте решение суда.

Задача 8. Директор магазина обратился в профком с письменным представлением в целях согласования вопроса об увольнении пятерых работников в связи с сокращением численности и штата работников по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса, в связи с тем, что сократился объем работы. Профком согласия на увольнение не дал. Получив отказ профкома, работодатель со следующего дня установил всем продавцам неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени. Правомерны ли действия работодателя? Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи с сокращением численности и штата работников по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса.

Задача 9. Детский сад, принадлежащий заводу, был передан в собственность города. Заместитель директора был уволен в связи со сменой собственника, остальным работникам предложен перевод на работу к новому собственнику, но работники от перевода отказались, потребовав увольнения в связи с сокращением численности и штата работников. Получив отказ со стороны работодателя, работники отказались выходить на работу и были уволены в связи с отказом от продолжения работы при смене собственника. Работники подали в суд исковые заявления о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Правомерно ли увольнение заместителя директора и других работников? Составьте решение суда.

Задача 10. Симатуллина работала птичницей на птицефабрике. С февраля по октябрь ей были объявлены три выговора: один - за преждевременный уход с работы, два за нецензурную брань в адрес начальника цеха. В декабре этого же года Симатуллина отказалась от сверхурочных работ, к которым ее привлекли в связи с тем, что на работу не вышел сменщик. Работодатель уволил ее за систематическое нарушение

трудовой дисциплины. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Законно ли увольнение Симатуллиной? Составьте решение суда.

11. ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Дайте понятие трудового договора.
2. Назовите признаки трудового договора и раскройте их содержание.
3. По каким признакам трудовой договор отличается от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда?
4. Назовите и раскройте содержание функций трудового договора.
5. Раскройте содержание трудового договора.
6. Охарактеризуйте обязательные условия трудового договора.
7. Приведите примеры дополнительных условий трудового договора.
8. Назовите юридические гарантии при заключении трудового договора.
9. По каким основаниям можно классифицировать трудовые договоры?
Назовите виды трудовых договоров.
10. В каких случаях заключается срочный трудовой договор?
11. Может ли работодатель в одностороннем порядке изменить условия трудового договора?
12. Дайте понятие перевода на другую работу. В чем отличие перевода на другую работу от перемещения?
13. По каким основаниям можно классифицировать переводы на другую работу?
14. Когда изменение условий трудового договора требует согласия работника? Когда перевод допускается без согласия работника?
15. Каков порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда?
16. Каков порядок перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением?
17. Что понимается под отстранением от работы? Назовите основания отстранения от работы.
18. В чем отличие терминов «прекращение», «расторжение» трудового договора и «увольнение»?
19. Назовите классификацию оснований прекращения трудового договора.
20. Каков порядок прекращения срочного трудового договора по истечении срока?

21. Каковы основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
22. Назовите общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
23. Назовите процедуру увольнения в связи с ликвидацией организации.
24. Опишите процедуру увольнения работника по сокращению численности или штата работников.
25. Опишите процедуру увольнения работника за несоответствие занимаемой должности, порученной работе.
26. Назовите общие процедурные правила увольнения работников за совершение дисциплинарного проступка.
27. Каковы дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
28. При увольнении по каким основаниям работнику выплачиваются выходные пособия и каков их размер?
29. В каких случаях при увольнении работника работодатель обязан учесть мнение профсоюзного органа?
30. Какие дополнительные гарантии предусмотрены законодательством при увольнении по инициативе работодателя женщин и лиц в возрасте 18 лет?
31. Перечислите гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении штата или численности работников организации.
32. Назовите общий порядок оформления прекращения трудового договора.
33. Каков порядок ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек?
34. Дайте понятие персональных данных работника.
35. Назовите правила обработки, хранения и использования, передачи персональных данных работника.
36. Раскройте права работников в области защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

12. СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ

№ 1

1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица:
 - подросток 15 лет девять классов общеобразовательной школы;
 - офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ;
 - выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен представить каждый из вышеуказанных лиц? В течении какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка?

2. Кирова по объявлению в газете обратилась в магазин теле-видео-аппаратуры куда требовался продавец. В приеме на работу ей было отказано поскольку директор магазина ей объяснил что на работу им требуется продавец-мужчина который разбирался бы в технических параметрах продаваемой продукции. Кирова потребовала оформить отказ ей в приеме на работу в письменной форме. Но в этом ей тоже было отказано. Она обратилась в государственную инспекцию труда.

Имелись ли нарушения трудового законодательства? Что вправе потребовать Кирова?

3. Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии инженеров в проектно-конструкторском бюро пришел в отдел кадров на беседу. Там ему сказали, что готовы взять его на работу но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении трудового договора.

Законны ли такие действия работодателя? Дайте мотивированный ответ.

4. С инженером - технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд.

Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по вашему мнению, примет суд?

5. 17-летние подруги после окончания средней школы, желая трудоустроиться, читали газету «Биржа труда». В ней они увидели объявление о приеме на следующие вакансии:

- швея на швейное производство;
- рабочий на лакокрасочное производство;
- кондуктор автобуса;
- продавец в продовольственный магазин;
- секретарь судебного заседания в районный суд;
- крупье в казино.

Могут ли девушки претендовать на эти вакансии?

6. При поступлении на работу Долгов не смог предъявить трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования в связи с их утратой.

Как должен поступить Долгов в данном случае?

7. При поступлении на работу Петров не смог предъявить трудовую книжку в связи с тем что не получил ее при увольнении с последнего места работы. В управлении по работе с персоналом по последнему месту работу ему было отказано в выдаче трудовой книжки на том основании, что с момента его увольнения прошло более двух лет и она была уничтожена.

Каковы обязанности работодателя по хранению неистребованных трудовых книжек? Как следует поступить Петрову?

8. Доцент Зиновьев был допущен заведующим кафедрой к чтению лекций и проведению семинарских занятий в соответствии с расписанием занятий, утвержденным ректором, до заключения с ним трудового договора и издания приказа по вузу о приеме его на работу.

Можно ли считать доцента Зиновьева принятым на работу? Каковы последствия приема на работу работников с нарушением письменной формы трудового договора?

9. Денисов был принят на работу в конструкторское бюро в качестве инженера-конструктора со сроком испытания один месяц. За два дня до истечения этого срока Денисову устно объявили, что руководитель организации продлил ему испытание еще на один месяц.

Вправе ли работодатель продлить Денисову срок испытания, мотивируя это тем что, последний не мог проявить себя из-за отсутствия заданий, которые подтверждали бы его квалификацию?

10. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе экономиста руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия:

- о режиме труда и отдыха;
- об условиях оплаты труда;
- о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации
- об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.);
- об обязательстве не принимать участия в забастовке;
- об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения трудового договора? В какой форме он должен быть заключен и какого его содержание?

№ 2

1. Липова принята на работу методистом в учебный отдел. Через два года работы ее переместили методистом на кафедру. С таким перемещением она не согласилась, поскольку в соответствии с трудовым договором и приказом о приеме на работу было указано, что она будет работать в учебном отделе, и кроме того, ей не нравится работать на кафедре, поскольку в кабинете, где она выполняет работу кроме нее еще находятся 2 человека, а работая в учебном отделе, в кабинете всего работало два человека.

Права ли Липова?

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

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должен ли быть указан срок перевода Сергеева?

Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

3. Директор предприятия 17 февраля издал приказ о том, что с 20 февраля завод переходит с двухсменного на трехсменный режим работы в целях более эффективного и рационального использования производственных мощностей. Ряд работников, среди которых были два инвалида, одинокая мать с трехлетним ребенком и двое несовершеннолетних, заявили, что они не хотят работать в ночную смену, и обратились в государственную инспекцию труда.

Дайте разъяснение работникам в качестве государственного инспектора труда.

4. Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами.

Законно ли данное решение? Кто из работников и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества организации?

5. Севастьянова работала швеей в ОАО «Александрия» с 1995г. 10 марта 2006г. она обратилась к руководителю организации перевести ее на более легкую работу по состоянию здоровья. Руководитель отказал

Севастьяновой в ее просьбе, мотивируя это тем, что для нее нет подходящей работы.

Севастьянова отказалась от прежней работы и не вышла на работу, за что руководитель организации издал приказ об увольнении Севастьяновой по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок перевода на другую работу по состоянию здоровья?

6. Самойлов был принят на работу в РЭУ слесарем-сантехником. Через четыре месяца его перевели на должность мастера участка с формулировкой в приказе: «... на период отпуска мастера участка». В связи с тем, что мастер участка после отпуска уволился по собственному желанию, Самойлов вынужден был проработать еще два месяца, после чего обратился к начальнику РЭУ с требованием вернуть его на должность слесаря - сантехника. Однако в этом Самойлову было отказано. По мнению начальника РЭУ, Самойлов был переведен на постоянную работу, а не временную. Самойлов обратился с заявлением в КТС.

Какое решение должна принять КТС?

7. В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступала на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласие не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступил руководитель?

8. Жаров согласно трудовому договору работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода. В связи с производственной аварией он был переведен в инструментальный цех на один месяц. Где ему поручили работу слесаря III разряда. Жаров от перевода отказался, за что ему был объявлен выговор.

Правомерен ли отказ Жарова?

№ 3

1. После возникшей ссоры с одним из сотрудников института Склярков обратился к руководителю института с просьбой освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Скляркова по соглашению сторон (п.1 ст. 77 ТК РФ). Через два дня после издания приказа Склярков потребовал свое заявление об увольнении обратно. Руководитель института возражал.

2. Менеджер Пирогов обратился к генеральному директору закрытого акционерного общества с просьбой об увольнении его по собственному желанию. В своем заявлении он указал лишь основание увольнения, поставил подпись и дату написания заявления. Генеральный директор в своей резолюции для отдела кадров постановил уволить менеджера Пирогова через три дня. После увольнения, получения трудовой книжки и полного расчета Пирогов обратился с иском в суд о восстановлении его на работе, так как считал, что при его увольнении работодатель нарушив ст. 80 ТК РФ.

Оцените правомерность действий генерального директорам. Какое решение должен вынести суд?

3. Ильин обратился в суд с иском к ГУП «Опытный завод» о восстановлении на работе, так как заявление об увольнении по собственному желанию 1 декабря 2007 г. он написал под давлением работодателя. Ильин также просил оплатить ему больничный листок, поскольку работодатель отказался его оплачивать. Представитель ответчика в судебном заседании иск не признай и пояснил, что подача истцом заявления об увольнении была добровольной, а больничные листки, выданные Ильину, не подлежат оплате, так как его нетрудоспособность наступила после увольнения из ГУП «Опытный завод» — 26 декабря 2007 г. Ильин не смог представить каких-либо доказательств, подтверждающих написание им заявления об увольнении под давлением работодателя.

Какое решение должен вынести суд?

4. Киселева обратилась в суд с иском к ООО «Конкорд» о восстановлении на работе. Из материалов дела следовало, что с 23 октября 2007 г. Киселевой был предоставлен очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Перед отпуском она предупредила руководителя организации о необходимости в прохождении курса лечения. С 20 ноября 2007 г. по 3 декабря 2007 г. Киселева была временно нетрудоспособна. После выхода на работу Киселевой сообщили об увольнении по п. 3 первой ст. 77 ТК РФ. Однако у истицы не было намерений о прекращении трудовых отношений. Заявление об увольнении по собственному желанию она написала под давлением руководителя организации без указания даты увольнения еще до ухода в очередной оплачиваемый отпуск. С приказом об увольнении Киви не была ознакомлена, а трудовая книжка ей была выслана по почте заказным письмом.

Правомерно ли увольнение с работы Киселевой? Как должен разрешен этот спор?

№ 4

1. В связи со сменой собственника имущества организации новый собственник уволил с работы гл. бухгалтера, заместителя директора по общим вопросам, начальника производственного отдела, гл. инженера, бухгалтера по заработной плате, начальника отдела по работе с персоналом без предупреждения и без выплаты выходного пособия.

Законно ли увольнение указанных лиц? Имеются ли какие-либо гарантии при расторжении трудового договора для работников в связи со сменой собственника имущества организации?

2. Авдюхова, проработавшая в должности инженера 17 лет, была уволена в связи с реорганизацией фабрики по сокращению штатов с выплатой двухнедельного денежного пособия 27 декабря прошлого года. В связи с тем, что увольнение произведено без учета мотивированного мнения профсоюзного органа (Авдюхова – член профсоюза) суд восстановил ее на работе. Однако 24 февраля текущего года Авдюхова уже с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа была вновь уволена по сокращению штатов. Считая увольнение не законным, Авдюхова обратилась в суд.

Авдюхова студентка заочного отделения института, имеет на иждивении двух малолетних детей. Оставленный на работе Серов, имеющий высшее образование, работает на фабрике только 8 месяцев, его стаж работы инженером -2 года, иждивенцев не имеет.

Какое решение должен вынести суд?

3. Галеев и Мурзин за 3 часа до окончания работы на территории организации распили бутылку коньяка, после чего Галеев ушел домой, а Мурзин остался. Вскоре Мурзина обнаружил начальник цеха в нетрезвом состоянии на рабочем месте. Был составлен соответствующий акт за подписью свидетелей.

На следующий день Галеев был уволен за прогул, а Мурзин за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения (соответственно по пп. «а» и «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ) Оба уволенных обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

4. Электрик Сидоров выполнял свои трудовые обязанности без спецодежды – ремонтировал электропроводку без отключения электроэнергии. Бригадир, обнаружив эти факты, обратился к директору с докладной запиской с требованием увольнения Сидорова с работы по пп. «д» п.6 ст. 81 ТК РФ. Сидоров является отцом, воспитывающим ребенка в

возрасте 5 лет без матери. Кроме того, Сидоров является заместителем председателя профсоюзного органа профсоюзной организации.

Законно ли увольнение Сидорова?

5. Начальник цеха ОАО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом никому не рассказывать. Тем не менее, это стало известно руководству ОАО, и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова?

6. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме «АВС», был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения – увольнение по собственному желанию.

Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил причину формулировки увольнения на «собственное желание», чем удовлетворил иск Петрова.

Дайте оценку данной ситуации.

7. Старший мастер государственного унитарного предприятия «Кожевенная мануфактура» Иванов приказом по предприятию был уволен по требованию профсоюзного органа. Причиной увольнения послужила заметка в стенной газете о его аморальном поведении в быту.

Возмущенный этим увольнением, Иванов обратился в суд, настаивая на восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда.

Как бы вы могли решить это дело?

8. Соколов, работавший прорабом в управлении специализированных работ, уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Основанием для увольнения явился отказ Соколова сдать экзамен по строительным нормам, охране труда, технике безопасности, а также правилам эксплуатации грузоподъемных кранов. За это Соколову объявили выговор, а затем уволили. Считая увольнение неправильным, Соколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

Как следует разрешать данный спор?

9. Шмелев был уволен за хищение рыбы из организации по пп. «г» п.6 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, он обратился в суд, указав, что рыбу не похищал.

В судебном заседании было установлено, что Шмелев работал в организации водителем автобуса. При выезде из организации он был остановлен на проходной и в ходе осмотра автобуса за сидением было обнаружено несколько килограммов рыбы. Работодатель на основе докладной записки начальника вневедомственной охраны уволил Шмелева.

Решите вопрос о правомерности действий работодателя. Какое решение должен вынести суд?

13. ТЕСТОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ ВАРИАНТ 1

1. Трудовой договор заключается:

- 1) в устной форме;
- 2) в письменной форме;
- 3) в письменной форме, подлежащей нотариальному удостоверению;
- 4) форма договора значения не имеет, если издан приказ о принятии на работу

2. Валиева принята почтальоном на два месяца. Какой договор с ней нужно заключить?

- 1) трудовой договор на неопределённый срок;
- 2) трудовой договор с сезонным работником;
- 3) срочный трудовой договор;
- 4) гражданско-правовой договор подряда.

3. Трудовой договор, заключенный сроком на 1,5 месяца, может быть расторгнут, если работник письменно предупредил работодателя:

- 1) за 5 рабочих дней;
- 2) за 14 календарных дней;
- 3) за 14 рабочих дней;
- 4) за 3 календарных дня;
- 5) за 3 рабочих дня.

4. Срочный трудовой договор заключается на срок:

- 1) не более 5 лет;
- 2) не более 3-х лет;
- 3) не более 7 лет;
- 4) не более 1 года.

5. Допускает ли действующее законодательство заключение трудового договора работника с филиалом или представительством юридического лица?

- 1) да
- 2) нет

3) только в случае согласования с Федеральной инспекцией по труду.

6. Работнику отказано в приеме на работу в государственное унитарное предприятие на том основании, что он не зарегистрирован в данном городе. Правомерен ли такой отказ?

- 1) да
- 2) нет

7. В трудовой договор с уборщицей включено условие о неразглашении коммерческой тайны. По мнению работодателя, это условие необходимо в связи с тем, что при выполнении своих трудовых обязанностей работница случайно может получить доступ к сведениям, составляющим коммерческую тайну. Правомерны ли действия работодателя?

- 1) да;
- 2) нет.

8. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

- 1) с письменного согласия работника;
- 2) с устного согласия работника;
- 3) согласие работника не требуется.

9. Работодатель обязан отстранить работника от работы, если тот:

- 1) выпускает бракованную продукцию;
- 2) причинил ущерб имуществу работодателя;
- 3) не сдал экзамен по технике безопасности;
- 4) опоздал на работу на 4 часа;
- 5) появился на работе в болезненном состоянии – кашляет, чихает, имеет высокую температуру;
- б) отказался пройти курсы повышения квалификации;
- 7) не прошёл в установленном порядке медицинский осмотр.

10. За сколько работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях организационных или технологических условий труда?

- 1) за неделю;
- 2) за 14 календарных дней;
- 3) за месяц;
- 4) за два месяца

11. Вправе ли работодатель уволить работника по окончании срока предупреждения об увольнении по собственному желанию в том случае, если в период предупреждения работник заболел и на момент окончания срока предупреждения продолжает болеть?

- 1) да

2) нет

12. Можно ли уволить в связи с несоответствием занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации работника, неподлежащего периодической аттестации?

1) да

2) нет

13. Кто из ниже перечисленных работников при увольнении по сокращению штатов имеет преимущественное право на оставление на работе при условии их равной квалификации?

1) работник, проработавший в данной организации более 10 лет;

2) работник, которому до выхода на пенсию осталось менее 2 лет;

3) одинокая мать, воспитывающая ребёнка до 14 лет;

4) работник, повышающий свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;

5) семейный работник, имеющий 2-х или более иждивенцев.

14. Кто из увольняемых работников имеет право на выходное пособие?

1) увольняемый в связи с поступлением в вуз;

2) увольняемый в связи с призывом на военную службу;

3) увольняемый в связи с переходом на инвалидность и отказом от перехода на другую работу;

4) увольняемый в связи с выходом на пенсию по старости;

5) увольняемый в связи с переводом на другое предприятие;

6) увольняемый по собственному желанию.

ВАРИАНТ 2

1. Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме?

1) да;

2) нет;

3) только у индивидуальных предпринимателей.

2. В срочном трудовом договоре со студентом очником, заключенном на один год, было оговорено, что, если ни одна из сторон не потребует расторжения договора по истечении его срока, он считается продленным на тот же срок. Правомерно ли включение в срочный трудовой договор подобного условия?

1) да;

2) нет.

3. Выпускница педагогического университета была принята в учебное заведение за неделю до начала учебного года. Через 3 дня она

написала заявление по собственному желанию. Обязан ли работодатель заносить сведения о приеме и увольнении в трудовую книжку?

- 1) нет, т.к. работодатель ведёт трудовые книжки на работников, проработавших у него свыше 5 дней;
- 2) да, т.к. эти сведения являются обязательными для внесения в трудовую книжку.

4. Исключите неправильный вариант. Испытание при приеме на работу НЕ устанавливается для:

- 1) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 2) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 3) лиц, заключающих трудовой договор на неопределенный срок;
- 4) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 5) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 6) лиц, заключающих срочный договор на 2 месяца.

5. В трудовую книжку заносятся сведения:

- 1) о приеме на работу и выполняемой трудовой функции;
- 2) о перемещении работника на другое рабочее место;
- 3) о периодах временной нетрудоспособности;
- 4) о семейном положении;
- 5) о наличии иждивенцев;
- 6) о временных переводах на другую работу продолжительностью до одного года;
- 7) о предоставляемых ежегодных оплачиваемых отпусках;
- 8) о мерах наложения дисциплинарного взыскания;
- 9) о поощрениях.

6. Работник не прошел периодический медицинский осмотр в связи с тем, что работодатель не заключил вовремя соответствующий договор с медицинским учреждением. Должен ли работодатель отстранить этого работника от работы?

- 1) да;
- 2) нет.

7. Какие из перечисленных изменений условий труда требуют согласия работника?

- 1) временный перевод по производственной необходимости;
- 2) перевод на другую работу в той же организации;
- 3) перемещение на другое рабочее место в той же организации;
- 4) перевод в другую организацию;
- 5) перевод в другую местность вместе с организацией

8. Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон?

- 1) до 6 месяцев;
- 2) до одного года;
- 3) до полутора лет;
- 4) срок не ограничен

9. Работник, заключивший трудовой договор сроком на три года, по истечении двух лет написал заявление о досрочном его расторжении по собственному желанию. Работодатель, отказал работнику в расторжении трудового договора на том основании, что у него нет уважительной причины, по которой он может расторгнуть срочный трудовой договор до истечения срока его действия. Правомерны ли действия работодателя?

- 1) да;
- 2) нет.

Работник реализует свое право на отпуск с последующим увольнением. В период отпуска он заболел. Надо ли в этом случае изменять дату увольнения?

- 1) да;
- 2) нет.

14. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

Акты органов местного самоуправления - акты, содержание нормы трудового права, действующие в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Безопасные условия труда- условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Безработные- трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Внутренний трудовой распорядок - правопорядок в сфере труда, действующий внутри конкретной организации.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Временные работники - работники, заключившие трудовой договор для выполнения временных, сроком до двух месяцев, работ.

Время отдыха- время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Диспозитивный метод - метод правового регулирования, предполагающий равенство сторон и применяемый в сфере действия отраслей частного права.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правил поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дисциплинарный проступок- противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Забастовка- временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Занятость- деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работников, сложности количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного стимулирующего характера.

Защита трудовых прав работников - совокупность материально-правовых мер, организационных и процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав граждан и возмещения нанесенного вследствие таких нарушений ущерба.

Императивный метод - метод правового регулирования, применяемый для воздействия на отношения, строящиеся на началах власти и подчинения их субъектов, характерный для публичных отраслей права.

Индексация заработной платы - регулярное повышение заработной платы в связи с ростом минимального потребительского бюджета.

Индивидуальный трудовой спор- неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Источники трудового права- результаты правотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей в сфере применения труда работников.

Коллективный договор- правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

Коллективный трудовой спор- неурегулированные разногласия между работниками и работодателями 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 актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

Компенсации- денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, обществ субъекта РФ или РФ, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества.

Локальный нормативный акт - нормативный акт организации, содержащий нормы трудового права, действующий в пределах этой организации.

Мера труда - количество работы, которое должен выполнить работник в соответствии с трудовым договором.

Методы правового регулирования общественно-трудовых отношений - обусловленные предметом правового регулирования различные

приемы, способы, средства воздействия права на общественные отношения (сочетание императивного и императивного методов правового воздействия).

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда)- гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях.

Момент начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии с Трудовым кодексом РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда- деятельность специально уполномоченных органов, направленных на защиту трудовых прав работников и пресечение нарушений этого законодательства.

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.

Неполное рабочее время - рабочее время, продолжительность которого меньше чем нормальное или сокращенное рабочее время.

Норма выработки - установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу времени.

Норма обслуживания - количество производственных объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени.

Норма рабочего времени - количество рабочего времени, выраженное в часах и отнесенное к определенному календарному периоду.

Норма численности - установленная штатная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных управленческих функций или объемов работы.

Нормирование труда - процесс проектирования, обоснования и юридического закрепления норм труда с учетом конкретных условий производства.

Нормированное задание - установленный объем работы, который работник или группа работников обязаны выполнить за единицу времени на повременно оплачиваемых работах.

Оплата труда- система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплаты работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Ответственность по трудовому праву- меры принуждения, применяемые к сторонам трудового договора, за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей.

Охрана труда- система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Перевод на другую работу - изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией.

Перемещение - перемещение работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменение трудовой функции и изменение существенных условий трудового договора.

Посредничество- процесс урегулирования разногласий между сторонами при помощи третьего независимого участника-посредника.

Правоотношение – общественное отношение, урегулированное нормами права.

Предмет отрасли права - однородные общественные отношения, регулируемые нормами данной отрасли права; общественно-трудовые отношения, т.е. отношения, связанные с применением труда наемных работников.

Представитель нанимателя - руководитель государственного органа, лицо, замещающее государственную должность, либо представитель указанного руководителя лица, осуществляющие полномочия нанимателя от имени РФ или субъекта РФ.

Примирительные процедуры- рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Принудительный труд- выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

Принципы трудового права- выраженные в этой отрасли исходные начала и основные положения, определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм.

Прогоул- отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня или рабочей смены.

Производственная деятельность -совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Профессиональное заболевание- хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредных производственных факторов и повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства по оду деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Работник- физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель- физическое лицо либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Рабочее время - 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 законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Рабочее время -место, де работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Режим рабочего времени- распределение времени работы в течение суток, недели, месяца, другого календарного периода.

Рынок труда - обусловленная спросом и предложением, складывающаяся по поводу найма труда и его условий совокупность

стоимостных товарно-денежных взаимосвязей участников социально-трудовых отношений.

Самозащита трудовых прав- отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника.

Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Сертификат безопасности – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда, установленным государственным нормативным требованиями охраны труда.

Система трудового права - совокупность взаимосвязанных правовых норм в единое упорядоченное целое с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и в то же время взаимосвязанные институты.

Служебное время- время, в течение которого гражданский служащий в соответствии со служебным распорядком государственного органа или с графиком службы либо условиями служебного контракта должен исполнять свои должностные обязанности, также иные периоды, которые в соответствии с федеральным законом или нормативно-правовыми актами относятся к служебному времени.

Служебный контракт- соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу или гражданским служащим о происхождении гражданской службы к замещению должности гражданской службы.

Совместительство- выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

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

Сокращенное рабочее время- снижение норматива рабочего времени по отношению к 40-часовому нормативу, предусмотренное законодательством по отношению к работе в конкретных условиях труда и для конкретных категорий работников.

Социальная защита- комплекс мероприятий, проводимых в обществе при непосредственном и определяющем участии государства и направленных

на обеспечение каждому члену общества достойного уровня жизни определенного качества.

Социальное партнерство- система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Срочный служебный контракт- служебный контракт, заключающийся на определенный срок.

Статус гражданского служащего- его правовое положение (его права и обязанности).

Субъекты трудового права- участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и соответствующими юридическими обязанностями.

Тарифная сетка- совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей) определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Трудовая дисциплина- обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Трудовое законодательство - законы и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Трудовое право - отрасль российского права, регулирующая отношения по применению наемного труда в организациях любой организационно-правовой формы путем сочетания императивного и диспозитивного способов государственного воздействия на эти отношения.

Трудовое правоотношение - общественное отношение, урегулированное нормами трудового права.

Трудовой арбитраж- 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 договор- соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые споры- неурегулированные разногласия, возникающие между работодателем и работником либо между работниками и работодателями по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о труде и условий трудового договора или установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

Трудоспособность - качество, которое позволяет работнику выполнять свою трудовую функцию.

Трудоустройство - система организационных, экономических, правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.

Условия труда -совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Функции трудового права - обусловленные потребностями общества основные направления его воздействия на предмет правового регулирования, которые призваны способствовать решению задач в области организации и применения общественного труда.

Штатное расписание - это организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы.

СОДЕРЖАНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ	3
1	УЧЕНИЕ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ	3
2	ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	4
3	ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
4	ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	8
5	ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЮ СТОРОН	9
6	ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ	13
7	ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН ВСЛЕДСТВИЕ НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	17
8	ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ	19
9	ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ ПО ВСЕМ БЛОКАМ	22
10	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ	26
11	ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ	29
12	СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ	30
13	ТЕСТОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ	38
14	ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ	42

И.В.Кулинченко

**Договоры о труде
в сфере действия
трудового права**

**ЭЛЕКТРОННОЕ
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ
ПОСОБИЕ**

Усл. п.л. 3.25

*Кубанский институт социэкономки и права
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования «Академия труда и социальных отношений»
360062, г. Краснодар, ул. Атарбекова, 42*