

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Алиев Шапи Изиевич
Должность: директор
Дата подписания: 28.08.2025 15:32:15
Уникальный программный ключ:
36e006639f5218c2e59fedbad0be9af0cdb36f37

Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Дагестанский государственный университет» в г. Избербаше
Отделение среднего профессионального образования

Фонд оценочных средств
по дисциплине
МДК.01.02 ТРУДОВОЕ ПРАВО
среднего профессионального образования по специальности 40.02.04
Юриспруденция

по программе подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) среднего
профессионального образования

Специальность:	<i>40.02.04 Юриспруденция</i>
Обучение:	<i>по программе базовой подготовки</i>
Уровень образования, на базе которого осваивается ППССЗ:	<i>Основное общее образование Среднее общее образование</i>
Квалификация:	<i>Юрист</i>
Форма обучения:	<i>Очная, заочная</i>

Фонд оценочных средств, подготовки специалистов среднего звена среднего профессионального образования составлена 2025 году в соответствии с требованиями ФГОС СПО разработана и утверждена федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Дагестанский государственный университет» сформирована на основе Федерального государственного образовательного стандарта по соответствующей специальности СПО (ФГОС СПО), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 23 октября 2023 г. № 798, по направлению 40.02.04. Юриспруденция

Организация разработчик: филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный университет» в г. Избербаше

Разработчик: Кагирова А.Х.

Фонд оценочных средств одобрен на заседании ПЦК на отделении СПО протокол № 1. от «29» 08.2025г.

Кагирова А.Х. к.п.н. – председатель ПЦК

Магомедова З.А. -Зав отделения СПО

Фонд оценочных средств, подготовки специалистов среднего звена среднего профессионального образования по специальности 40.02.04. «Юриспруденция» согласованна с представителями работодателей:

Отдел МВД России по г. Избербаш

Старший следователь СО ОМВД России по г. Избербаш.



Г.Б. Бутушев

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Трудовое право»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 106 академических часов.

Вид работы	Трудоемкость, академических часов		
	3 семестр	4 семестр	всего
Общая трудоёмкость		108	108
Контактная работа:			
Лекции (Л)		32	32
Практические занятия (ПЗ)		48	48
Семинарские занятия (СЗ)		18	18
Консультации			
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)			
Самостоятельная работа (указать виды работ, предусмотренные рабочей программой дисциплины (практики)): - выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ); - выполнение расчетно-графического задания (РГЗ); - написание реферата (Р); - написание эссе (Э); - самостоятельное изучение разделов (перечислить); - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - подготовка к практическим занятиям; - подготовка к коллоквиумам; - подготовка к рубежному контролю и т.п.)		10	10

1.2. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Оценочные средства		Способ контроля
			наименование	№№ заданий	
1	Предмет, метод, система трудового права.	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов	1-5	Устный опрос Тестирование, практические

2	Принципы российского права	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов	6-10	Устный опрос Тестирование, практические
3	Источники трудового права	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов	11-15	Устный опрос Тестирование, практические
4	Субъекты трудового права	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов	16-20	Устный опрос Тестирование, практические
5	Трудовые и непосредственно связанные с ними отношения	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов	21-25	Устный опрос Тестирование, практические
6	Социальное партнерство в сфере труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов	26-30	Устный опрос Тестирование, практические
7	Правовое регулирование занятости	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов	31-35	Устный опрос Тестирование, практические
8	Трудовой договор: понятие и заключение трудового договора	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов	36-40	Устный опрос Тестирование, практические
9	Изменение и прекращение трудового договора	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	41-45	Устный опрос Тестирование, практические
10	Рабочее время	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	46-50	Устный опрос Тестирование, Практические
11	Время отдыха	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	51-55	Устный опрос Тестирование, Практические

12	Оплата и нормирование труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК- 4 ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	56-60	Устный опрос Тестирование, Практические
13	Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК- 4 ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9 ПК-1.1,ПК-1.2,ПК1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	61-65	Устный опрос Тестирование, Практические
14	Дисциплина труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК- 4 ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9 ПК-1.1,ПК-1.2,ПК1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	66-70	Устный опрос Тестирование, Практические
15	Правовые основы охраны труда	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК- 4 ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	71-75	Устный опрос Тестирование, Практические
16	Материальная ответственность сторон трудового договора	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК- 4 ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	76-80	Устный опрос Тестирование, Практические
17	Защита трудовых прав и свобод	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК- 4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	81-85	Устный опрос Тестирование, Практические
18	Трудовые споры	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК- 4 ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	86-90	Устный опрос Тестирование, Практические
19	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК- 4 ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9 ПК-1.1, ПК-1.2, ПК1.3,	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	91-95	Устный опрос Тестирование, Практические

1.1. Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

№ п/п	Код компет енции	Уровни сформированности компетенции			
		Недостаточный	Удовлетворительн ый (достаточный)	Базовый	Повышенный
1	ОК - 1	Не имеет представления об	Имеет неполное представление	Допускает неточности в представлении	Демонстрирует чёткое представление о
2	ОК - 2	Полное отсутствие способности	Испытывает затруднение	Может осуществлять	Может полностью осуществлять

		Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	самостоятельно Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	поиск и использование информации Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	поиск и использование информации Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности
3	ОК-3	<p>Полное отсутствие способности</p> <p>Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях</p>	<p>Испытывает затруднение самостоятельно</p> <p>Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях</p>	<p>Может осуществлять поиск и использование информации</p> <p>Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях</p>	<p>Может полностью осуществлять поиск и использование информации</p> <p>Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях</p>

4	ОК-4	Отсутствие способности работать	Испытывает затруднение работать.	Может работать в коллективе и команде	Может спокойно работать в коллективе и команде
		Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде
5	ОК 5	Отсутствие способности самостоятельно	Затрудняется самостоятельно	Может самостоятельно определять задачи	Может уверенно и самостоятельно определять
		Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;
6	ОК 6	Отсутствие способности	Затрудняется ориентироваться в	Может ориентироваться	Может полностью ориентироваться
		Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения

		антикоррупционн ого поведения		ного поведения	
7	ОК 7	Отсутствие способности Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережени ю, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях	Затрудняется соблюдать Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережени ю, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях	Может соблюдать Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбереже нию, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях	Может полностью соблюдать Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережен ию, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях
8	ОК -08	Отсутствие способности Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональн ой деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности	Затрудняется проявлять Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности	Может проявлять Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональн ой деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленност и	Может полностью проявлять. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональн ой деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности
9	ОК.09	Отсутствие способности Пользоваться профессиональн ой документацией на государственном и иностранном языках.	Затрудняется проявлять Пользоваться профессиональн ой документацией на государственном и иностранном языках.	Может проявлять Пользоваться профессиональ ной документацией на государственно м и	Может полностью проявлять. Пользоваться профессиональн ой документацией на государственном и иностранном

				иностранных языках.	языках.
	ПК.1.1	Отсутствие способности Осуществлять профессиональное толкование норм права.	Затрудняется проявлять Осуществлять профессиональное толкование норм права.	Может проявлять Осуществлять профессиональное толкование норм права.	Может полностью проявлять Осуществлять профессиональное толкование норм права.
	ПК.1.2	Отсутствие способности Применять нормы права для решения задач профессиональной деятельности.	Затрудняется проявлять Применять нормы права для решения задач профессиональной деятельности.	Может проявлять Применять нормы права для решения задач профессиональной деятельности.	Может полностью проявлять Применять нормы права для решения задач профессиональной деятельности.
	ПК.1.3	Отсутствие способности Владеть навыками подготовки юридических документов, в том числе с использованием информационных технологий.	Затрудняется проявлять Владеть навыками подготовки юридических документов, в том числе с использованием информационных технологий.	Может проявлять Владеть навыками подготовки юридических документов, в том числе с использованием информационных технологий.	Может полностью проявлять Владеть навыками подготовки юридических документов, в том числе с использованием информационных технологий.

2. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины «Трудовое право»

Тест № 1

1 вариант

1 .Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника ...

Варианты ответа:

1. - появившегося в общественном месте (не на работ в состоянии алкогольного опьянения
2. - не прошедшего обязательный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных трудовым договором
3. - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, не обусловленной трудовым договором
4. (+) по требованию должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ

Вопрос:

2 .К основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в частности, относится.

Варианты ответа:

1. - истечение срока трудового договора
2. - смена собственника имущества организации
3. - заключение трудового договора в нарушение приговора суда
4. (+) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда

Вопрос:

3.Запрещается отказывать в заключении трудового договора .

Варианты ответа:

1. - работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, по истечении одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы
2. - по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника
3. - при наличии ограничений прав, предусмотренных федеральными законами
4. (+) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей

Вопрос:

4 .Дополнительными условиями содержания трудового договора, в частности, являются условия о(об)...

Варианты ответа:

1. (+) об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)
2. - трудовой функции и месте работы
3. - режиме рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя)
4. - обязательном социальном страховании работника

Вопрос:

5 .К общеправовым и межотраслевым принципам трудового права, закрепленным в Конституции РФ, относятся принципы .

Варианты ответа:

1. - обеспечения права работников на участие в управлении организацией, социального партнерства, обязанности сторон соблюдать условия трудового договора
2. (+) демократизма, законности, защиты прав и свобод человека, свободы труда
3. - сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений, осуществления государственного контроля (надзор за соблюдением трудовых прав

Вопрос:

6.Виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены . Варианты ответа:

1. - только Трудовым кодексом РФ
2. (+) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами
3. - федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ
4. - федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, законами субъектов РФ, коллективными договорами

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - семейные - при наличии двух и более иждивенцев
2. (+) с более высокой производительностью труда и квалификацией
3. - получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье
4. - инвалиды боевых действий по защите Отечества

Вопрос:

8 .Безработными признаются .

Варианты ответа:

1. - трудоспособные и нетрудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней
2. (+) 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
3. - трудоспособные граждане, которые не имеют работы (части работ и заработка (части заработков и зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы

Вопрос:

9 .Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются ...

Варианты ответа:

1. - федеральными органами государственной власти
2. - первичной профсоюзной организацией
3. - работодателем
4. (+) работодателем с учетом мнения представительного органа работников

Вопрос:

10.В понятие «трудовое законодательство» включается .

Варианты ответа:

1. - только Трудовой кодекс РФ
2. - ТК РФ и иные федеральные законы
3. (+) ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права
4. - ТК РФ, иные федеральные законы, законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права

Вопрос:

11.Временный перевод работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, требующую более низкой квалификации, у того же работодателя допускается, в частности, в случаях .

Варианты ответа:

1. - в любых случаях и без согласия работника
2. - в случае производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, и без согласия работника
3. - в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные обстоятельства вызваны производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, и без согласия работника
4. (+) в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные обстоятельства вызваны производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, и с согласия работника

Вопрос:

12 . При изменении по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при несогласии работника работать в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу ...

Варианты ответа:

1. - в данной местности (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работник, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья
2. - как в данной местности, так и в другой (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работ, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья
3. (+) в данной местности (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работ, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

Вопрос:

13 .Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым .

Варианты ответа:

1. - выборным органом первичной профсоюзной организации
2. - работодателем единолично
3. - работодателем по согласованию с учредителем
4. (+) работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Вопрос:

14 .Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется . Варианты ответа:

1. - прокуратурой
2. (+) федеральной инспекцией труда
3. - уполномоченным по правам человека в РФ
4. - соответствующей профсоюзной организацией

Вопрос:

15.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней не допускается приостановление работы на весь период до выплаты задержанной суммы, в частности, в отношении следующих категорий работающих .

Варианты ответа:

1. (+) государственных служащих
2. - муниципальных служащих
3. - в организациях общественного питания, больницах
4. - в организациях кинематографии, театрах, концертных организациях и цирках

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - 8 часов в день
2. - 8 часов в смену
3. (+) 40 часов в неделю
4. - 28 календарных дней в месяц
5. - 300 календарных дней в год

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - 3 календарных дней
2. (+) 5 календарных дней
3. - 1 недели
4. - 10 календарных дней

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе
2. - болезни работника
3. (+) отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста

Вопрос:

19. Ночное время продолжается с . часов

Варианты ответа:

1. - 23.00 до 6
2. - 22.00 до 5
3. (+) 22.00 до 6

Вопрос:

20. В рабочее время не включается .

Варианты ответа:

1. - перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет
2. (+) перерыв для отдыха и питания
3. - междусменный перерыв

Вопрос:

21. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней .

Варианты ответа:

1. - работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя
2. (+) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день
3. - работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску

Вопрос:

22. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов
Варианты ответа:

1. - 12
2. - 24
3. - 36
4. (+) 42
5. - 48

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) да
2. - нет
3. - да, но с разрешения работодателя (его представител

Вопрос:

24.Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается . Варианты ответа:

1. - трудовым договором
2. - коллективным договором
3. (+) правилами внутреннего трудового распорядка

Вопрос:

25.По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая . календарных дней Варианты ответа:

1. - 14
2. - 21
3. (+) 28

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должност, но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательство
2. - на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должност и средней заработной платы
3. - расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ

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

Варианты ответа:

1. - структурного подразделения, в котором трудится работник
2. - определенных сторонами условий оплаты труда работника
3. (+) трудовой функции работника

Вопрос:

28.В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний .

Варианты ответа:

1. - может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ
2. - может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы
3. (+) обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - возможен без согласия работника

2. (+) возможен только с согласия работника
3. - невозможен

Вопрос:

30 .Изменение определенных сторонами условий трудового договора .

Варианты ответа:

1. - не допускается
2. (+) допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
3. - допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - предшествующими трудовым правоотношениям
2. (+) сопутствующими трудовым правоотношениям
3. - вытекающими из трудовых правоотношений

Вопрос:

32 .Правоотношения по трудоустройству .

Варианты ответа:

1. (+) предшествуют трудовым правоотношениям
2. - сопутствуют трудовым правоотношениям
3. - вытекают из трудовых правоотношений

Вопрос:

33 .Основание возникновения трудового правоотношения

Варианты ответа:

1. - заключение трудового договора
2. (+) заключение трудового договора или фактическое допущение к работе
3. - заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) субъективные права и обязанности работника и работодателя
2. - ответственность сторон трудового правоотношения
3. - юридические факты, лежащие в основании указанного правоотношения
4. - выполнение трудовой функции работником
5. - коллективный труд работников организации

Вопрос:

35.В качестве работодателя - стороны трудового правоотношения может выступать ... Варианты ответа:

1. - физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)
2. (+) юридическое лицо (организации либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами)
3. - физическое лицо либо юридическое лицо (организации, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами)

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - 19
2. - 14
3. - 15
4. (+) 16
5. - 18

Вопрос:

37 .Работник обязан возместить работодателю причиненный ему .

Варианты ответа:

1. - ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества
2. (+) прямой действительный ущерб
3. - прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

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

Варианты ответа:

1. (+) коллективным договором или трудовым договором, но не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки
2. - коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки
3. - трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества
2. - первоначальной стоимости имущества
3. - минимального размера оплаты труда

Вопрос:

40 .Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника

Варианты ответа:

1. - его низкая квалификация
2. (+) возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска
3. - непродолжительность работы на данном месте
4. - отсутствие договора о полной материальной ответственности

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) в полном объеме
2. - двойном объеме
3. - в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ

Вопрос:

42 .Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться . Варианты ответа:

1. - локальными нормативными актами
2. (+) трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему
3. - дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера

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

Варианты ответа:

1. (+) приказом (распоряжение работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ)
2. - приказом федеральной инспекции труда
3. - совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не предусмотрено ТК РФ

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - представительным органом работников (выборным органом первичной организации)
2. - федеральной инспекцией труда
3. (+) работодателем

Вопрос:

45 .Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме — это . производственный фактор

Варианты ответа:

1. - вредный
2. (+) опасный
3. - тяжелый

Вопрос:

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

Варианты ответа:

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

Вопрос:

47 .Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда - это ...

Варианты ответа:

1. - аттестация рабочих мест по условиям труда

2. - сертификация рабочих мест по условиям труда
3. (+) экспертиза условий труда

Вопрос:

48 .Определение принципов трудового права

Варианты ответа:

1. - приведено в ТК РФ

2. - заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений
3. (+) является доктринальным и сформулировано правовой наукой

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - нормативно-договорным актом
2. (+) локальным нормативным актом
3. - актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ
2. - не применяются
3. - применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

2 вариант

Вопрос:

1. Кем принимается решение об объявлении забастовки:

Варианты ответа:

1. - представительным органом работников, ранее уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора
2. - председателем собрания работников
3. - профессиональным союзом работников путем тайного голосования
4. (+) собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора

Вопрос:

2. При выплате заработной платы работодатель:

Варианты ответа:

1. (+) обязан в письменной форме извещать каждого работника
2. - обязан в устной форме извещать каждого работника
3. - для разных категорий работников устанавливается разный порядок выплаты
4. - не обязан извещать вообще

Вопрос:

3. Право работников на участие в управлении организацией регулируется: Варианты ответа:

1. - Трудовым кодексом Российской Федерации
2. - Федеральными законами
3. - учредительными документами организации, коллективным договором
4. (+) все вышеперечисленные

Вопрос:

4. Лицам работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска

Варианты ответа:

1. - предоставляются независимо от времени отпуска на основной работе

2. - не предоставляются
3. (+) предоставляются одновременно с отпуском по основной работе
4. - все ответы неверны

Вопрос:

5 .Служебная командировка это —

Варианты ответа:

1. - служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути;
2. (+) поездка работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы
3. - служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер.
4. - все ответы правильные

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) не могут
2. - могут
3. - могут, с учетом мнения представительного органа работников
4. - по общему решению работника и работодателя

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - Трудовым кодексом Российской Федерации
2. (+) Правительством Российской Федерации
3. - Федеральными законами
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

8 .Работодатель, представители работодателя обязаны:

Варианты ответа:

1. - содействовать работникам в процессе их самозащиты
2. (+) не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты
3. - выплатить денежную компенсацию
4. - немедленно урегулировать возникшие разногласия

Вопрос:

9 .Не допускается отзыв из отпуска работников

Варианты ответа:

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

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - генеральное соглашение
2. - региональное соглашение
3. (+) отраслевое соглашение

4. - территориальное соглашение

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) заключается срочный трудовой договор
2. - рекомендуется заключать трудовой договор на неопределенный срок
3. - запрещается заключать срочный трудовой договор
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов
2. - более низкие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов
3. - средние размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов
4. - нет правильного ответа

Вопрос:

13. Учетный период не может превышать:

Варианты ответа:

1. (+) 1 год
2. - три месяца
3. - 5 часов
4. - 2 года

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - на следующий день после календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей
2. (+) с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей
3. - с ближайшего рабочего дня
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

15. Каким образом комиссия по трудовым спорам принимает решение:

Варианты ответа:

1. - открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии

2. (+) тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии
3. - председатель принимает решение
4. - совещанием до достижения единогласного мнения

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, вызванных чрезвычайным обстоятельством
2. - в случаях простоя или необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, вызванного чрезвычайными обстоятельствами
3. - для замещения временно отсутствующего работника, вызванное чрезвычайными обстоятельствами
4. (+) все вышеперечисленное

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - на отраслевом уровне
2. - в субъектах Российской Федерации
3. (+) на федеральном уровне
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

18 .Кто возглавляет забастовку:

Варианты ответа:

1. (+) представительный орган работников
2. - председатель
3. - старшина, выбранный работниками
4. - трудовой арбитр

Вопрос:

19.1 жегодный основной отпуск предоставляется на Варианты ответа:

1. (+) 28 дней
2. - 30 дней
3. - 31 день
4. - по усмотрению работодателя

Вопрос:

20.Цели трудового законодательства:

Варианты ответа:

1. - установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан

2. - создание благоприятных условий труда
3. - защита прав и интересов работников и работодателей
4. (+) все вышеперечисленные

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) четырнадцать лет
2. - пятнадцать лет
3. - шестнадцать лет
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

22. По инициативе работодателя или работника для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных в других чрезвычайных обстоятельств:

Варианты ответа:

1. (+) может заключаться срочный трудовой договор
2. - рекомендуется заключать трудовой договор на неопределенный срок
3. - запрещается заключаться срочный трудовой договор
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) соответствующими разделами ТК РФ
2. - ФЗ
3. - нормативно-правовыми актами РФ
4. - всё вышеперечисленное

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - трудовым законодательством
2. - нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
3. - коллективным договором, соглашениями, локальными НПА
4. (+) все вышеперечисленные

Вопрос:

25. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет предоставляется Варианты ответа:

1. - перерыв для отдыха
2. - перерыв для питания
3. - перерывы для кормления ребенка
4. (+) все ответы правильные

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) не позднее 5 рабочих дней
2. - не позднее 7 дней
3. - не раньше 3 дней
4. - не позднее 14 дней

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - трудовым законодательством
2. - иным нормативным правовым актом
3. - уставом организации
4. (+) все вышеперечисленные

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - дисциплина труда
2. - трудовой распорядок организации
3. (+) правила внутреннего трудового распорядка организации
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. - в пятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии
2. - в течение месяца со дня вручения ему копии решения комиссии
3. - не позднее двух месяцев со дня вручения ему копии решения комиссии
4. (+) в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии

Вопрос:

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

Варианты ответа:

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

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) генеральное соглашение
2. - региональное соглашение
3. - отраслевое соглашение
4. - территориальное соглашение

Вопрос:

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

1. (+) в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы
2. - в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров предоставить новому работодателю справку о месте последней службы
3. - при заключении трудовых договоров могут не сообщать работодателю сведения о последнем месте службы
4. - при заключении трудовых договоров не должны сообщать о том, что они ранее замещали указанные должности

Вопрос:

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

Варианты ответа:

1. (+) трудовые отношения
- социальное партнерство
2. - коллективный договор - соглашение

Вопрос:

34. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов:

Варианты ответа:

1. (+) 15 календарных дней
2. - 20 календарных дней
3. - 28 календарных дней
4. - 14 календарных дней

Вопрос:

35 .Оплата труда производится в повышенном размере для работников занятых:

Варианты ответа:

1. - на работах в местностях с особыми климатическими условиями
2. - на работах с вредными и опасными условиями труда
3. - на тяжелых работах
4. (+) все вышеперечисленные

Вопрос:

36 .Трудовые договоры могут заключаться на определенный срок не более _____ если иной срок не установлен ТК РФ и иными Федеральными законами

Варианты ответа:

1. - одного года
2. - двух лет
3. - трех лет
4. (+) пяти лет

Вопрос:

37. В течение какого времени решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению: Варианты ответа:

1. (+) в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование
2. - в течение семи дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование
3. - в течение 14 дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование
4. - в течение месяца по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование

Вопрос:

38 .Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением:

Варианты ответа:

1. - о восстановлении нарушенных прав
2. - о возмещении материального вреда
3. - о компенсации морального вреда
4. (+) все вышеперечисленные

Вопрос:

39 .Место, где работник должен находится или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя:

Варианты ответа:

1. (+) рабочее место
2. - средства индивидуальной и коллективной защиты работников
3. - сертификат соответствия работ по охране труда
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

40.1 ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью

Варианты ответа:

1. - календарных дней
2. - 56 календарных дней
3. (+) 31 календарный день
4. - 48 календарных дней

Вопрос:

41 .Порядок опубликования соглашений (за искл. заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений) определяется:

Варианты ответа:

1. - в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения
2. (+) сторонами соглашения
3. - в ходе коллективных переговоров
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

42 .Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

Варианты ответа:

1. - в судебном порядке
2. (+) соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и в судебной порядке
3. - главному государственному инспектору труда РФ
4. - не могут быть обжалованы

Вопрос:

43 .Ночное время

Варианты ответа:

1. (+) время с 23 часов до 6 часов
2. - время с 21 часов до 5 часов
3. - время с 22 часов до 4 часов
4. - время с 00 часов до 6 часов

Вопрос:

44 .Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом

Варианты ответа:

1. - работодателем
2. - Правительством Российской Федерации
3. (+) Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
4. - местными властями

Вопрос:

45. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение:

Варианты ответа:

1. - одного месяцев со дня перехода прав собственности
2. - двух месяцев со дня перехода прав собственности
3. (+) трех месяцев со дня перехода прав собственности
4. - шести месяцев со дня перехода прав собственности

Вопрос:

46. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

Варианты ответа:

1. - отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы
2. - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу
3. - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу
4. (+) всё вышеперечисленное

Вопрос:

47. Кем рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

Варианты ответа:

1. - только судами
2. - федеральной инспекцией труда
3. (+) комиссиями по трудовым спорам и судами
4. - только комиссиями по трудовым спорам

Вопрос:

48. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК и иными Федеральными законами:

Варианты ответа:

1. - до заключения трудового договора
2. (+) при заключении трудового договора
3. - после заключения трудового договора
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

49. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениям либо принятые без соблюдения, предусмотренного ТК, порядка учета мнения представительного органа работников, являются: Варианты ответа:

1. - действительными
2. (+) недействительными
3. - законными
4. - все вышеперечисленные

Вопрос:

50. Минимальный размер оплаты труда в РФ устанавливается:

Варианты ответа:

1. - Конституцией РФ
2. - локальными нормативными актами
3. (+) Федеральным законом
4. - Правительством РФ

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тест №2

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

+ А. 7 дней

Б. 3 дня

В. 10 дней с момента заключения

Г. 1 месяц

2. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

А. если это особая форма договора - контракт.

Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.

В. организованный набор работников.

+ Г. трудовой договор с молодым специалистом.

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

А. В Министерстве юстиции

Б. В пенсионном фонде

В. В налоговой службе

+ Г. В государственном фонде занятости.

4. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор :

А. на референдуме.

Б. на сессии Федерального собрания.

В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.

Г. на общей конференции трудового коллектива.

5. Сторонами заключения коллективного договора являются:

А. Работодатель (физическое лицо) и работник.

Б. председатель профсоюзного комитета и работники.

+ В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.

Г. комитет по трудовым спорам и работники.

6. Моментом начала действия трудового договора считается:

А. через 5 дней после подписания.

Б. с момента заключения.

+ В. после государственной регистрации.

Г. с момента провозглашения трудового договора.

7. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- А. Лицам пенсионного возраста
 - Б. Военнообязанным
 - В. Инвалидам
 - С. Г. Работникам до 18 лет.
8. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:
- А. только на администрацию.
 - Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
 - В. только на временных рабочих.
 - + Г. На всех членов (субъектов) предприятия.
9. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :
- А. равенство трудовых прав граждан.
 - Б. свободный выбор вида деятельности.
 - В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.
 - + Г. расовая принадлежность.
10. Виды трудового договора по срокам действия:
- + А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.
 - Б. Срочный, бессрочный.
8. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
- Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.
11. Локальные источники трудового права-это...
- А. Нормативно-правовые акты, принятые правительством РФ.
 - Б. Нормативно-правовые акты, принятые федеральным собранием.
 - + В. Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций.
 - Г. Нормативно - правовые акты принятые Президентом Российской Федерации.
12. При приеме на работу не требуется документ:
- А. паспорт
 - + Б. свидетельство о рождении
 - В. трудовая книжка
 - Г. диплом
13. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока + А.
- срок, на который он заключен.
- Б. 10 дней с момента реорганизации.
 - 8. продолжает действовать неограниченный промежуток времени.
 - Г. прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.
14. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:
- А. 20 дней.
 - Б. Две недели.
 - В. В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца.
 - С. Г. 3 месяца.
15. Испытательный срок для рабочих составляет:
- А. 3 месяца.
 - Б. 10 дней
 - + В. 1 месяц
 - Г. 6 месяцев.
16. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:
- А. Лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.
 - Б. Лицо прописано в другой области страны.
 - + В. Ни в коем случае.
 - Г. Предусмотренных законодательством
17. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:
- + А. Собственника, работника, профсоюза.
 - Б. Собственника, работника, сотрудников милиции.
 - 8. Работника, членов его семьи.
 - Г. Профсоюзного органа, начальника отдела кадров
18. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможно при:
- + А. Согласии работника.
 - Б. Необходимости рабочего процесса.
 - 8. Требовании руководства
 - Г. Строго по решению трудового коллектива.
19. Сфера применения контрактов определяется:
- А. Сторонами трудового договора
 - + Б. Законодательством РФ
 - В. Конституцией РФ.
 - Г. Профсоюзами.

20. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:
А. с 14 лет
Б. с 20 лет
+ В. с 16 лет
Г. с 18 лет
21. Срок действия дисциплинарного взыскания:
+ А. 1 год
Б. 3 года
В. 6 месяцев
Г. 2 недели
22. Днем полного увольнения работника с работы считается:
А. Последний день работы
Б. Следующий за последним днем работы
+ В. День выдачи трудовой книжки
Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки
23. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:
А. Обязан при любых обстоятельствах
Б. Не обязан.
+ В. Обязан, если требует работник
Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров
24. Прогулом считается:
А. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов
+ Б. Отсутствие на работе свыше 3х часов
В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня
С. Неявка на работу более 2х дней
25. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:
+ А. 7 часов
Б. 8 часов
В. 6 часов
Г. 5 часов
26. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:
А. В законе России о коллективных договорах
+ Б. Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности
В. В уставе предприятия
Г. В постановлении правительства РФ
27. Ночным считается рабочее время с:
А. с 20.00 до 8.00
Б. с 18.00 до 6.00
+ В. с 22.00 до 6.00
Г. с 23.00 до 7.00
28. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю :
А. для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет
Б. для пенсионеров
В. для инвалидов
+ Г. для работников в возрасте с 16-18 лет
29. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.
А. Трудовой договор
+ Б. Трудовая книжка
В. Приказ о приеме на работу
Г. Все выше указанные варианты
30. К источникам трудового права относятся:
А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде
+ Б. Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений.
В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника
Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.
31. В предмете трудового права центральное место занимают отношения
А. между работниками одной организации
+ Б. трудовые
В. в области организации труда
32. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с
+ А. шестнадцати лет

Б. восемнадцать лет

В. четырнадцать лет

а. . Одними из основных понятий трудового права являются:

+ а. трудовые отношения, Трудовая дисциплина

б. административная ответственность, трудовой кодекс РФ

в. центр занятости, отдел кадров

33. Ночное время продолжается с:

- 22 часов до 6 часов;

- 23 часов до 6 часов;

- 00 часов до 7 часов.

34. Выполнение работы в качестве наказания за участие в забастовке - это:

- принудительный труд;

- дискриминация труда;

- способ правовой защиты работодателя.

35. Предметом трудового права являются:

- трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;

- самостоятельная предпринимательская деятельность без найма других работников;

- деловое сотрудничество между организациями.

36. Трудовое право регулирует общественные отношения по:

- материальной ответственности работодателей и работников в области труда;

- внеслужебному времени работников;

- добровольному страхованию работников от несчастных случаев на производстве;

37. Субъектами трудового права не являются:

- граждане, осуществляющие самостоятельную деятельность в сети Интернет (фриланс), без официального оформления;

- трудовые арбитражи;

- профсоюзные организации.

Тест № 38. Принципом трудового права является:

+ содействие гражданам в трудоустройстве;

- возмещение вреда, который был причинен работнику на производстве, по собственному усмотрению работодателя;

- недопущение забастовок.

39. Метод правового регулирования в трудовом праве представляет собой:

- совокупность средств и приемов воздействия на предмет трудового права, то есть на трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения;

- совокупность тех направлений, в которых действует трудовое право;

- основное начало, идею, на которых основано упорядочение трудовых отношений.

40. Метод трудового права характеризуется:

+ комплексным подходом и тесной связью с предметом трудового права;

- однообразным способом установления прав и обязанностей сторон, которые прописываются исключительно Трудовым кодексом РФ;

- наличие лишь императивных способов регулирования трудовых отношений.

41. Какова минимальная продолжительность обеденного перерыва согласно Трудовому кодексу РФ? + 30 минут;

- 60 минут;

- 20 минут.

42. Сколько дней может получить работник в качестве дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день?

+ не менее трех;

- не менее пяти;

- не менее семи.

43. Что включается в стаж работы, который позволяет работнику уйти в ежегодный основной оплачиваемый отпуск?

+ период вынужденного отгула при незаконном увольнении;

- период, когда работник отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин;

- время отпуска по уходу за ребенком, не достигшим установленного законом возраста.

44. Какова максимальная доля неденежной формы заработной платы?

- 20 % от начисленной заработной платы;

- 10 % от оклада по должности;

- 30 % от средней заработной платы, начисленной работнику за определенный период.

45. Тест. Что не включается в расчетный листок?

+ размер уже произведенных выплат за предыдущие периоды работы;

- размер производимых удержаний из заработной платы за текущий период работы;

- составные части заработной платы.

46. Какова минимальная часть заработной платы, которая должна оставаться у работника после всех удержаний

включая удержания по исполнительным листам и взыскания алиментов на несовершеннолетних детей?

+ 30 %;

- 50 %

- 40 %.

47. Имеет ли право государственный служащий приостановить работу, если ему задерживают заработную плату более 15 дней?

+ нет, не имеет;

- да, имеет, если известит руководство в письменной форме;

- да, имеет в любом случае.

48. Как оплачиваются первые два часа сверхурочной работы?

+ не менее чем в полуторном размере;

- не менее чем в двойном размере;

- так же, как и основное время.

49. Что в данном случае будет признаваться служебной командировкой?

+ производство допроса следователем свидетеля по уголовному делу в другом регионе;

- очередной рейс, в который отправляется бортпроводник;

- перевозка грузов дальнобойщиком.

50. Рабочее время бывает следующих видов:

- неполное

- сокращённое

- нормальное

+ все ответы верны

Тест № 3

1. Трудовой договор это соглашение между:

+А) собственником и работником;

Б) административным органом и собственником предприятия;

В) налоговой службой и наёмным работником;

Г) собственником и трудовым коллективом.

2. Какого срока трудовых договоров не существует:

А) срочный;

Б) бессрочный;

В) на время выполнения работ;

+ Г) долгосрочный.

3. К локальным источникам права относят:

А) конституция РФ;

+ Б) правила внутреннего трудового распорядка;

В) указы и постановления президента;

Г) трудовой кодекс.

4. Какой набор документов является обязательным для оформления трудового договора:

+А) паспорт, трудовая книга;

Б) паспорт, свидетельство о рождении, диплом;

В) трудовая книга, ИНН, справка о несудимости;

Г) патент, паспорт, диплом, трудовая книга.

5. Со сколько лет можно работникам устанавливать испытания при приёме на работу:

А) 14;

Б) 16;

+В) 18;

Г) нет ограничения.

6. Какой срок считается максимальным для испытания при приёме на работу:

А) 1 год;

Б) 6 месяцев;

+ В) 3 месяца;

Г) нет ограничений.

7. В какой статье трудового кодекса описывается состав коллективного договора:

+А) 41;

Б) 3;

В) 22;

Г) 12.

8. Особая форма трудового договора:

А) коллективный договор;

+Б) контракт;

В) соглашение;

Г) патент.

9. Какая общая продолжительность рабочего времени в неделю установлена в государстве:
А) 36 часов;
+Б) 40 часов;
В) 38 часов;
Г) 44 часа.
10. Ночным рабочим временем является:
+А) с 22 до 6;
Б) с 20 до 8;
В) с 24 до 6;
Г) нет правильного вариант.
11. Из сколько глав состоит КЗоТ:
А) 4
Б) 10
В) 8
+Г) 6
12. Сфера заключения коллективных договоров:
А) наличие юридического лица в лице собственника
+Б) наличие юридического лица в лице собственника, который обязательно должен использовать наемный труд.
В) другой вариант
13. Коллективный договор начинает действовать:
+ А) с момента заключения
Б) с момента его гос. регистрации
В) с момента начала выполнения обязанностей работником
Г) другой вариант
14. Заключение трудового договора запрещается с гражданами:
А) переведенными с другого предприятия
+Б) когда работа противопоказана в соответствии с медицинским заключением
В) другой вариант
15. В какой срок собственник обязан оформить трудовой договор?
А) 1 месяц
Б) 3 месяца
В) 10 дней
+Г) 3 дней
16. Что не является причиной расторжения срочного трудового по инициативе работника?
А) инвалидность работника
Б) болезнь, препятствующая продолжению работ
+В) сокращение численности работников или штата
Г) другой вариант
17. Какая продолжительность рабочего времени устанавливается для работников от 16 до 18 лет?
А) 40 час. Рабочая неделя
Б) 20 час. Рабочая неделя
+В) 35 час. Рабочая неделя
Г) 30 час. Рабочая неделя
17. Какая продолжительность рабочего времени устанавливается для работников с 15 до 16 лет?
А) 20 час. Рабочая неделя
+Б) 24 час. Рабочая неделя
В) 36 час. Рабочая неделя
Г) 30 час. Рабочая неделя
18. Какая продолжительность рабочего времени устанавливается для работающих с вредными условиями?
А) не более 20 часов в неделю
Б) не более 10 часов в неделю
В) не более 30 часов в неделю
+Г) не более 36 часов в неделю
19. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня не должна превышать:
А) 5 часов
+Б) 7 часов
В) 8 часов
Г) 6 часов
20. Чем предусматривается начало и окончание работы?
А) трудовым договором
+Б) правилами внутреннего распорядка
В) по усмотрению собственника
+Г) графиками сменности

21. Действие коллективного договора распространяются на:

А) собственника

Б) работника

В) весь трудовой коллектив

Г) на всех участников договора

22. Коллективный договор продолжает свое действие:

А) до заключения нового трудового договора

Б) до окончания процесса ликвидации договора

В) в течение 3 лет

Г) другой вариант

23. Что является доказательством о трудовой деятельности работника?

А) паспорт

Б) трудовая книжка

В) др. вариант

24. В трудовой книжке могут быть записи о :

А) поощрениях

Б) наградах

В) выговорах

Г) нарушениях

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тематика рефератов (докладов) и индивидуальных проектов

1. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.
2. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости.
3. Дополнительные гарантии при трудоустройстве слабо защищенных категорий населения.
4. Особенности трудовых договоров в современных условиях рынка труда.
5. Требование третьих лиц о расторжении трудового договора.
6. Трудовой договор с надомниками.
7. Аттестация работников.
8. Производство расчета. Выходное пособие.
9. Юридические гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
10. Правовые последствия незаконного увольнения.
11. Ненормированный режим работы.
12. Гибкий график работы.
13. Дежурства.
14. Социальный отпуск.
15. Творческий отпуск.
16. Исчисление среднего заработка.
17. Правовая охрана заработной платы.
18. Сходство и различие гарантийных выплат, доплат с заработной платой.
19. Методы обеспечения дисциплины труда.
20. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения.

21. Меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.
22. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой.
23. Коллективная (бригадная) ответственность.
24. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм возмещения ущерба.
25. Возмещение морального вреда.
26. Государственная политика в области охраны труда.
27. Единые общегосударственные принципы охраны труда для предприятий всех форм собственности и для граждан - предпринимателей, использующих наемный труд.
28. Исковые и процессуальные сроки по индивидуальным трудовым спорам.
29. Предупредительная забастовка.
30. Реализация права на забастовку.

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Вопросы к зачету(экзамену)

- **1. Понятие и значение трудового права. Сфера действия трудового права.**
- **2. Предмет трудового права. Трудовые и связанные с ними отношения.**
- **3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, регулирующих применение труда (гражданского, административного и уголовно-исполнительного). Использование норм трудового права в регулировании службы лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.**
- **4. Источники трудового права (понятие, особенности, виды). Нормативные правовые акты органов внутренних дел как источники трудового права.**
- **5. Трудовой кодекс Республики Беларусь (структура, содержание, значение). Совершенствование трудового законодательства в условиях перехода к рыночным отношениям.**
- **6. Наниматели как субъекты трудового права. Органы внутренних дел как субъекты трудового права**
- **7. Профсоюзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права. Профсоюзы в системе МВД.**
- **8. Коллективный договор (понятие, стороны, содержание, порядок заключения, ответственность за неисполнение).**
- **9. Соглашения (понятие, виды, стороны, содержание, порядок заключения, ответственность за неисполнение-смотри вопрос 8).**
- **10. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Социальные гарантии и компенсации гражданам, которые утратили работу.**
- **11. Трудовой договор (понятие, стороны, форма, содержание и условия). Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров на выполнение работ.**
- **12. Срок трудового договора.**
- **13. Гарантии и ограничения при приеме на работу.**
- **14. Общие правила приема на работу. Трудовой договор с предварительным испытанием.**
- **15. Недействительность трудового договора или отдельных его условий.**

- ☐ 16. Временные переводы. Оплата труда при переводах.
- ☐ 17. Переводы на другую постоянную работу. Отличие перевода от перемещения.
- ☐ 18. Изменение существенных условий труда, его особенности.
- ☐ 19. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК). Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.
- ☐ 20. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случаях систематического неисполнения работником трудовых обязанностей (п. 4 ст. 42 ТК), однократного грубого нарушения правил охраны труда (п. 9 ст. 42 ТК).
- ☐ 21. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случаях прогула (п. 5 ст. 42 ТК) и хищения (п. 8 ст. 42 ТК).
- ☐ 22. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случаях несоответствия работника выполняемой работе (п. 2 и 3 ст. 42 ТК), неявки на работу вследствие временной нетрудоспособности (п. 6 ст. 42 ТК).
- ☐ 23. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников (ст. 47 ТК). Значение их для предупреждения преступлений.
 - ☐ 24. Расторжение трудового договора по желанию работника.
 - ☐ 25. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
 - ☐ 26. Выходное пособие. Отстранение от работы.
 - ☐ 27. Контракты с работниками. Контракты в системе МВД.
 - ☐ 28. Понятие и характерные черты рабочего времени. Нормирование рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени.
 - ☐ 29. Неполное рабочее время.
 - ☐ 30. Сверхурочные работы и их оплата.
 - ☐ 31. Основные виды режима рабочего времени (режим рабочей недели, режим рабочего дня, сменный режим работы).
 - ☐ 32. Режим гибкого рабочего времени.
 - ☐ 33. Использование и учет рабочего времени.
 - ☐ 34. Понятие и основные виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня.
 - ☐ 35. Выходные дни. Работа в выходные дни.
 - ☐ 36. Понятие и виды отпусков. Социальные отпуска.
 - ☐ 37. Трудовые отпуска (понятие, виды, стаж, дающий право на отпуск, порядок предоставления). Отпуска лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.
 - ☐ 38. Дополнительные трудовые отпуска. Суммирование трудовых отпусков.
 - ☐ 39. Отпуска без сохранения заработной платы (понятие, виды).
 - ☐ 40. Понятие заработной платы. Государственные гарантии по оплате труда.
 - ☐ 41. Формы, системы и размеры оплаты труда
 - ☐ 42. Республиканские тарифы оплаты труда. Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь. Оплата труда работников.
 - ☐ 43. Исчисление среднего заработка.
 - ☐ 44. Удержания из заработной платы. Особенности удержаний из заработка осужденных к исправительным работам. Ограничения размера удержаний из заработной платы.
 - ☐ 45. Нормы труда и сдельные расценки.
 - ☐ 46. Гарантии (понятие, виды).
 - ☐ 47. Служебные командировки (понятие, гарантии и компенсации при служебных командировках). Служебные командировки лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.
 - ☐ 48. Правила внутреннего трудового распорядка (виды, юридическое значение, порядок утверждения). Правила внутреннего трудового распорядка для работников системы МВД.
 - ☐ 49. Уставы и положения о дисциплине (содержание, порядок утверждения, сфера действия). Дисциплинарная ответственность по уставам и положениям о дисциплине.
 - ☐ 50. Дисциплинарная ответственность работников (понятие, виды, условия наступления). Дисциплинарная ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка.

Ключи правильных ответов к фонду оценочных средств по дисциплине

«Трудовое право»

Ключи правильных ответов к тесту №1 (1 вариант)

№2 Вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9
№2 Ответа	4	4	4	1	2	2	2	2	4
№2 Вопроса	10	11	12	13	14	15	16	17	18
№2 Ответа	3	4	3	4	2	1	3	2	3
№2 Вопроса	19	20	21	22	23	24	25	26	27
№2 Ответа	3	2	2	4	1	3	3	1	3
№2 Вопроса	28	29	30	31	32	33	34	35	36
№2 Ответа	3	2	2	2	1	2	1	2	4
№2 Вопроса	37	38	39	40	41	42	43	44	45
№2 Ответа	2	1	1	2	1	2	1	3	2
№2 Вопроса	46	47	48	49	50				
№2 Ответа	1	3	3	2	1				

Ключи правильных ответов к тесту №1 (2 вариант)

№2 Вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9
№2 Ответа	4	1	4	3	2	1	2	2	4
№2 Вопроса	10	11	12	13	14	15	16	17	18
№2 Ответа	3	1	1	1	2	2	4	3	1
№2 Вопроса	19	20	21	22	23	24	25	26	27
№2 Ответа	1	4	1	1	1	4	4	1	4

№2 Вопроса	28	29	30	31	32	33	34	35	36
№2 Ответа	3	4	4	1	1	1	1	4	4
№2 Вопроса	37	38	39	40	41	42	43	44	45
№2 Ответа	1	4	1	3	2	2	1	3	3
№2 Вопроса	46	47	48	49	50				
№2 Ответа	4	3	2	2	3				

Ключи правильных ответов к тесту №2

№2 Вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9
№2 Ответа	A	Г	Г	Г	B	B	Г	Г	Г
№2 Вопроса	10	11	12	13	14	15	16	17	18
№2 Ответа	A	B	Б	A	Г	B	B	A	A
№2 Вопроса	19	20	21	22	23	24	25	26	27
№2 Ответа	Б	B	A	B	B	Б	A	Б	B
№2 Вопроса	28	29	30	31	32	33	34	35	36
№2 Ответа	Г	Б	Б	Б	A	A	A	A	A
№2 Вопроса	37	38	39	40	41	42	43	44	45
№2 Ответа	A	A	A	A	A	A	A	A	A
№2 Вопроса	46	47	48	49	50	51	52	53	53
№2 Ответа	A	A	A	A	A				

Ключи правильных ответов к тесту М'3

№2 Вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9
№2 Ответа	A	Г	Б	A	B	B	A	Б	Б

№ Вопроса	10	11	12	13	14	15	16	17	18
№ Ответа	А	Г	Б	А	Б	Г	В	В	Б
№ Вопроса	19	20	21	22	23	24			
№ Ответа	Г	Б, Г	Г	Б	Б	А,Б			

Ответы к вопросам на экзамен(зачет)

1. Понятие и значение трудового права. Сфера действия трудового права.

Трудовое право - самостоятельная отрасль права, регулирующая общественные (трудовые и связанные с ними) отношения, складывающиеся при осуществлении трудовой деятельности работников (лиц, работающих по найму) и ряда других категорий граждан.

В современных условиях трудовое право является одной из важнейших, широких по сфере действия и динамично развивающихся отраслей белорусского национального права. Оно регулирует трудовые и связанные с ними отношения работников и других категорий работающих граждан, в том числе служебно-трудовые отношения сотрудников органов внутренних дел.

Сфера действия трудового права

Трудовым правом регулируются:

- Отношения, входящие в предмет трудового права:
 - трудовые и связанные с ними отношения, складывающиеся в сфере наемного труда (ст. 3 и ч. 1 ст. 4 ТК). Эти отношения возникают в результате заключения трудового договора (найма), сторонами которого выступают работник (физическое лицо) и наниматель (юридическое или физическое лицо). Таким образом, трудовое право регламентирует в первую очередь наемный труд (ст. 3 и ч. 1 ст. 4 ТК).

- Отношения, не входящие в предмет трудового права:
 - трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) граждан в организациях любых организационно-правовых форм (ч. 2 ст. 4 ТК); Таким образом, трудовое право упорядочивает совместный труд работающих собственников (ч. 2 ст. 4 ТК).

Сфера действия трудового права

Трудовым правом регулируются:

- некоторая часть трудовых и связанных с ними отношений отдельных категорий работников (к ним относятся лица, проходящие различные виды государственной службы) (ст. 5 ТК); Согласно сложившейся практике к ним относятся лица, проходящие различные виды государственной службы. В системе государственной службы различаются: гражданская государственная служба - ее проходят государственные служащие, а также военизированная (милитаризованная) государственная служба - ее проходят военнослужащие, лица начальствующего и рядового состава (сотрудники) ОВД, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь.

- определенная часть отношений, связанных с трудом некоторых иных лиц (осужденных, лиц, к которым применены отдельные виды административных взысканий, и др.). К ним относятся, в частности, лица, отбывающие наказания, связанные с трудом (лишение свободы, ограничение свободы, исправительные работы и др.); лица, к которым применены отдельные виды административных взысканий (исправительные работы); лица, находящиеся в лечебно-трудовых профилакториях. Таким образом, трудовое право упорядочивает труд некоторых других лиц.

Трудовым правом не регулируются:

- Отношения, основанные на самостоятельном труде (им занимаются индивидуальные предприниматели, ремесленники, творческие работники и др.).
- Отношения, связанные с выполнением гражданами работы по гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, авторского договора и пр.) (ст. 6 ТК).

Отношения, связанные с трудом некоторых других лиц (адвокатов, нотариусов, волонтеров, священнослужителей и др.).

2. Предмет трудового права. Трудовые и связанные с ними отношения.

В предмет трудового права традиционно включаются общественные (трудовые и связанные с ними) отношения, складывающиеся при осуществлении трудовой деятельности работников (лиц, работающих по найму).

В соответствии с ТК указанные отношения классифицируются по нескольким основаниям. Так, по степени связи с наемным трудом они делятся: на трудовые и иные, тесно связанные с трудовыми; по субъектному составу: на индивидуальные и коллективные.

О трудовых и связанных с ними отношениях говорится в ст. 4 ТК. Трудовые отношения основываются на трудовом договоре, сторонами которого выступают работник и наниматель. Такие отношения являются главным элементом (ядром) предмета трудового права. Они характеризуются определенными специфическими чертами,

по которым их можно отличить от других отношений, в частности от гражданско-правовых. Во-первых, трудовые отношения предполагают выполнение работы личным трудом работника. Во-вторых, эти отношения строятся на возмездных началах (предполагают вознаграждение за труд в форме заработной платы). В-третьих, рассматриваемые отношения связаны с выполнением работником конкретной трудовой функции - определенного рода работы в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и должностью работника. В-четвертых, указанные отношения имеют, как правило, длящийся характер и не завершаются после выполнения установленной производственной операции или изготовления конечной продукции. В-пятых, данные отношения связаны, как правило, с включением работника в систему организации труда (коллектив работников), существующую у нанимателя (обычно на основе распорядительного акта нанимателя (приказа, распоряжения) о зачислении работника в штат организации). В-шестых, вступая в эти отношения, работник подчиняется установленным у нанимателя правилам внутреннего трудового распорядка, выполняет письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам.

Иные отношения, входящие в предмет трудового права, предшествуют трудовым, сопутствуют им либо вытекают из них. К ним относятся отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве; деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей; ведением коллективных переговоров; взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями; обеспечением занятости; контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде; государственным социальным страхованием; рассмотрением трудовых споров. Полагаем, что ст. 4 ТК требует существенных корректировок, уточняющих систему и формулировки отношений, тесно связанных с трудовыми. В частности, вряд ли правильно включать в ст. 4 ТК отношения, связанные с государственным социальным страхованием, поскольку они входят в предмет не трудового права, а права социального обеспечения; вряд ли обоснованно выделять в качестве самостоятельного вида отношения, связанные с взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями; в п. 1 (в контексте современного законодательства об образовании) следует говорить об отношениях, связанных с повышением квалификации, переподготовкой и профессиональной подготовкой работников непосредственно у нанимателя; в п. 6 (в кон- тексте гл. 39 ТК «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде») нужно говорить об отношениях, связанных с надзором и контролем за соблюдением законодательства о труде.

В зависимости от субъектного состава трудовые и связанные с ними отношения могут быть индивидуальными или коллективными. Субъектами (участниками) индивидуальных отношений являются работник и наниматель, а также иные субъекты (например, органы государственной службы занятости населения, органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров). Субъектами (участниками) коллективных трудовых отношений являются представительные органы работников и нанимателей, а также некоторые другие субъекты (например, органы государственного управления, органы по рассмотрению коллективных трудовых споров). К индивидуальным относятся отношения, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора, оплатой труда, рабочим временем и временем отдыха, обеспечением трудовой дисциплины, охраной труда, рассмотрением индивидуальных трудовых споров и др. (разд. 2 ТК). К коллективным причисляются отношения, связанные с обеспечением социального партнерства, коллективными переговорами, с заключением соглашений и коллективных договоров, разрешением коллективных трудовых споров и т. д. (разд. 4 ТК).

3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, регулирующих применение труда (гражданского, административного и уголовно-исполнительного). Использование норм трудового права в регулировании службы лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

К числу смежных с трудовым относятся отрасли права, связанные с трудом и в силу этого имеющие сходные предмет и метод правового регулирования: гражданское и административное право, право социального обеспечения и др. Трудовое и гражданское право. Наиболее тесно трудовое право соприкасается с гражданским правом, поскольку регулируемые этими отраслями общественные отношения связаны с трудом, возникают на договорной основе и имеют возмездный характер. Вместе с тем между ними имеются существенные различия.

Так, предметом гражданского права являются имущественные и личные неимущественные отношения, в том числе связанные с трудовой деятельностью граждан на основе гражданско-правовых договоров (подряда, поручения и т. д.). Для сторон гражданско-правовых отношений наиболее важен конечный результат труда (овеществленный труд). Вступая в гражданско-правовые отношения, связанные с трудом, гражданин обязуется выполнять конкретно-индивидуальную работу, самостоятельно планируя и организуя свой труд. В то же время предметом трудового права являются трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также иные отношения, неразрывно связанные с трудовыми. Для сторон трудовых отношений наиболее важен сам про- цесс труда (живой труд). Вступая в трудовые отношения, гражданин обязуется выполнять определенную трудовую функцию и подчиняться внутреннему трудовому распорядку, установленному у нанимателя. Для метода гражданского права характерны отношения равенства субъектов, а для метода трудового права - сочетание отношений равенства сторон и подчинения работника нанимателю.

Трудовое и административное право. Предметом административного права являются отношения, складывающиеся в процессе исполнительно-распорядительной (управленческой) деятельности государственных органов, в том числе связанные с прохождением гражданами различных видов государственной службы. При этом административным правом регулируются отношения по управлению трудом в основном вне организации - во взаимоотношениях с вышестоящими органами, населением и т. п. В отличие от этого управленческие отношения, которые входят в предмет трудового права, связаны с управлением трудом в основном внутри организации и обращены только к работникам данной организации. Для метода административного права по сравнению с трудовым правом характерны только отношения власти - подчинение и неравенство сторон.

Трудовое право и право социального обеспечения. Между трудовым правом и правом социального обеспечения существует близкая связь, обусловленная их общими историческими корнями. Она выражается прежде всего в том, что без трудовых отношений в прошлом или настоящем отношения по социальному обеспечению обычно не возникают либо приходят им на смену (п. 7 ст. 4 ТК отношения по государственному социальному страхованию необоснованно отнесены к числу отношений, неразрывно связанных с трудовыми). Вместе с тем указанные отрасли права отличаются друг от друга по предмету и методу правового регулирования. Так, различия по предмету заключаются, в частности, в следующем: отношения по социальному обеспечению складываются только в сфере распределения, а трудовые - в основном в сфере производства; отношения по социальному обеспечению возникают в результате реализации гражданами права на социальное обеспечение, а трудовые - права на труд; отношения по социальному обеспечению предполагают предоставление гражданам специфических видов обеспечения (пенсий, пособий, услуг и др.) из специфических финансовых источников (Фонда социальной защиты населения и др.), трудовые - выплату работникам заработной платы из фондов оплаты труда, формируемых у конкретных нанимателей. В отличие от метода трудового права для метода права социального обеспечения не характерны договорный порядок возникновения отношений и равенство сторон. Значение трудового права в практической деятельности органов внутренних дел

1. Нормы трудового права в полном объеме распространяются на работников, которые трудятся в ОВД по трудовому договору (контракту). Особенно широко труд работников применяется в охране, в учреждениях уголовно-исполнительной системы, образования, здравоохранения и пр.

2. В соответствии со ст. 5 ТК в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, трудовое право регулирует трудовые и связанные с ними (служебно-трудовые) отношения лиц начальствующего и рядового состава (сотрудников) ОВД, а также государственных служащих.

3. Нормы трудового права, за определенными изъятиями (зависящими от вида наказания), применяются в отношении лиц, отбывающих наказания, связанные с трудом (лишение свободы, ограничение свободы, исправительные работы и др.). Так, время выполнения осужденными к лишению свободы оплачиваемых работ засчитывается в трудовой стаж, в соответствии с законодательством о труде устанавливаются размеры материальной ответственности осужденных, продолжительность их рабочего времени, определяется право на трудовой отпуск, предусматриваются требования по охране труда, решаются вопросы оплаты труда и др. (ст. 97, 99, 100 УИК Республики Беларусь).

4. Нормы трудового права, за некоторыми изъятиями, распространяются на лиц, к которым применены отдельные виды административных взысканий, связанные с трудом (исправительные работы), а также находящихся в лечебно-трудовых профилакториях.

5. Нормы трудового права занимают важное место в деятельности ОВД по исполнению положений Декрета Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» и принятых на его основе других актов законодательства. Так, органы внутренних дел обеспечивают явку неработающих трудоспособных обязанных лиц в органы государственной службы занятости и на работу в соответствующие организации, осуществляют совместно с нанимателями и органами государственной службы занятости контроль за ежедневной явкой обязанных лиц на работу.

6. Нормы трудового права играют значительную роль в деятельности ОВД по общей и индивидуальной профилактике преступлений и иных правонарушений, которая осуществляется в соответствии с Законом Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 453-З «Об основах деятельности по профилактике правонарушений». Так, на органы внутренних дел возложено осуществление мер по правовому просвещению граждан, по оказанию (совместно с органами по труду, занятости и социальной защите, местными исполнительными и распорядительными органами) помощи в трудоустройстве граждан, освобожденных от отбывания наказания, и других категорий граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации. При этом правовое просвещение граждан осуществляется в коллективах работников в форме лекций, семинаров, круглых столов и т.п., где зачастую затрагиваются вопросы, связанные с применением законодательства о труде.

7. Источники трудового права (понятие, особенности, виды). Нормативные правовые акты органов внутренних дел как источники трудового права.

Источники (формы) трудового права представляют собой результат (продукт) правотворческой деятельности. Современные источники трудового права можно определить как принимаемые (заключаемые) в установленном порядке нормативные правовые акты (нормативные договоры), которые регулируют трудовые и связанные с ними отношения.

Особенности источников трудового права:

1. Определяющая роль норм международного права в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.
2. Активное участие профсоюзов и иных представительных органов работников в правотворчестве.
3. Исключительно важная роль нормативных правовых актов главы государства - декретов и указов - в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

4. Наличие в системе источников трудового права подзаконных нормативных правовых актов, исходящих от специализированного республиканского органа государственного управления, проводящего государственную политику в области труда, - Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

5. Наличие в системе источников трудового права значительного числа отраслевых (ведомственных) нормативных правовых актов.

6. Наличие в системе источников трудового права актов социального партнерства - соглашений (генеральных, тарифных, местных) и коллективных договоров (локальных нормативных правовых актов).

7. Отражение в системе источников единства и дифференциации трудового права.

Нормативные правовые акты как источники трудового права следует отличать от актов применения права, принимаемых уполномоченными органами и должностными лицами (к таким актам относятся, например, решения судов по конкретным трудовым спорам), а также от трудовых договоров, являющихся

индивидуальными регуляторами трудовых и связанных с ними отношений.

Классификация источников трудового права, их характеристика. Источники трудового права можно классифицировать по различным основаниям: юридической силе, органам, принимающим (создающим) акты, форме актов, сфере действия и т. д. Наиболее значимой является классификация источников по их юридической силе в соответствии со ст. 7 ТК, другими актами законодательства о труде, законом Республики Беларусь от 10 января 2000 г. № 361-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». К источникам трудового права относятся: 1. Конституция Республики Беларусь. 2. ТК и другие акты законодательства о труде. В соответствии с абзацем 2 ст. 1 ТК законодательством о труде является совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений. Актами законодательства о труде являются: законы (кодифицированные и текущие); декреты и указы Президента Республики Беларусь; постановления Совета Министров (правительства) Республики Беларусь; акты высших судебных органов (заключения Конституционного суда Республики Беларусь, постановления пленума Верховного суда Республики Беларусь); акты Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (постановления, разъяснения, рекомендации, инструкции и др.); акты министерств и других республиканских органов государственного управления; акты местных Советов, исполнительных и распорядительных органов. К актам законодательства о труде тесно примыкают соглашения (генеральные, тарифные, местные), являющиеся актами социального партнерства. В ч. 4 ст. 7 ТК закреплено положение, согласно которому в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников.

3. Коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством. Согласно абзацу 3 ст. 1 ТК локальными нормативными правовыми актами являются коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя. Важнейшее место в системе локальных нормативных правовых актов занимают коллективные договоры, представляющие собой акты социального партнерства.

4. Трудовые договоры.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь (структура, содержание, значение). Совершенствование трудового законодательства в условиях перехода к рыночным отношениям.

Развитие закрепленных в Конституции важнейших направлений правового регулирования наемного труда осуществляется посредством кодифицированных и текущих законов. Кодифицированным законом о труде является ТК, обеспечивающий полное системное регулирование трудовых и связанных с ними отношений. Закон от 8 января 2014 г. № 131-З (немного старое) «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» содержит 167 пунктов, которые существенно затронули нормы ТК: о трудовом договоре, гарантиях и компенсациях, трудовых и социальных отпусках, совмещении работы с обучением, охране труда, коллективных трудовых спорах. ТК дополнен также новой гл. 261 «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта», включающей 12 статей. К сожалению, указанные изменения и дополнения не всегда являются оправданными и не устраняют многие недостатки и пробелы ТК. В настоящее время ТК состоит из 6 разделов, включающих 38 глав и 406 статей: раздел I «Общие положения» (1 глава, 15 статей); раздел II «Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений» (16 глав, 226 статей); раздел III «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» (14 глав, 102 статьи); раздел IV «Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений» (4 главы, 46 статей); раздел V «Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде» (2 главы, 14 статей); раздел VI «Заключительные положения» (3 статьи).

6. Наниматели как субъекты трудового права. Органы внутренних дел как субъекты трудового права.

Субъекты трудового права - участники общественных отношений, регулируемых законодательством о труде, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.

Наниматели как субъекты трудового права. Для обозначения работодательской стороны трудового договора ТК использует обобщающий термин - наниматель. Согласно абзацу 6 ст. 1 ТК нанимателем является юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключать и прекращать трудовой договор с работником.

Наниматели - юридические лица выступают наиболее важной и многоплановой категорией нанимателей. Нанимателями как субъектами трудового права наряду с другими юридическими лицами являются ОВД, имеющие статус юридического лица и обладающие правом заключать и прекращать трудовой договор с работниками. Правовое положение юридических лиц определяется Гражданским кодексом Республики Беларусь (гл. 4) и актами специального законодательства (отдельных видов юридических лиц).

Наниматели - физические лица являются второй категорией нанимателей. В ее составе различаются индивидуальные предприниматели (без образования юридического лица), а также отдельные граждане, заключающие трудовые договоры с домашними работниками (гл. 26 ТК).

Трудовая правосубъектность нанимателей определяется двумя критериями: оперативным и имущественным. Оперативный критерий характеризует самостоятельность нанимателей в решении кадровых вопросов. Он состоит в признании за ними способности осуществлять подбор и расстановку работников, организовывать их труд, создавать условия для роста производительности труда и т. д. Имущественный критерий характеризует способность нанимателей за счет собственных средств осуществлять оплату труда работников. Главным источником выплат работникам в организациях является фонд оплаты труда.

Основные (статутные) права и обязанности нанимателей закреплены в различных нормативных правовых актах. В соответствии со ст. 12 ТК наниматель имеет право: заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным ТК и законодательными актами; вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения; создавать и вступать в объединения нанимателей; поощрять работников; требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК; обращаться в суд для защиты своих прав. Перечисленные права распространяются на всех нанимателей, позволяют нанимателям играть главную роль в решении важнейших вопросов организации труда работников.

Обязанности нанимателей:

1. При приеме на работу (ст. 54 ТК).
2. При организации труда работников (ст. 55 ТК).

В соответствии со ст. 54, определяющей обязанности нанимателей при приеме на работу, наниматель обязан: потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством; ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок; провести вводный инструктаж по охране труда; оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись; в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку. Согласно ст. 55, закрепляющей обязанности нанимателей при организации труда работников, наниматель обязан: рационально использовать труд работников; обеспечивать трудовую и производственную дисциплину; вести учет фактически отработанного работником времени; выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором; и т.д.

Суть юридической ответственности нанимателей состоит в применении к ним и их должностным лицам определенных правовых санкций, имеющих различную отраслевую принадлежность. В ч. 3 ст. 55 ТК сказано, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную ТК и иными законодательными актами. В частности, уполномоченные должностные лица нанимателя могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной, административной, уголовной и иной ответственности.

Полагаем, что некоторые нормы ТК, определяющие понятие, права, обязанности и ответственность нанимателя, нуждаются в корректировке. В частности, в легальном определении нанимателя следует отразить его право на изменение трудового договора с работником. В ст. 54 ТК в числе обязанностей нанимателей при приеме на работу следует предусмотреть обязанность заключать трудовой договор в письменной форме по правилам ст. 18 ТК. Вряд ли правильно отделять друг от друга права и обязанности нанимателя, поскольку они составляют содержание единого элемента правового статуса данного субъекта. Полагаем, что они должны находиться в одной главе ТК «Основные права и обязанности нанимателей».

7. Профсоюзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права. Профсоюзы в системе МВД.

Профсоюзы как субъекты трудового права. Развитие профсоюзного движения и законодательства о профсоюзах имеет длительную и противоречивую историю. Оно прошло достаточно сложный путь - от запрета деятельности профсоюзов до их узаконения, а в советский период и «огосударствления», т. е. наделения государственно - властными полномочиями. В современном праве Республики Беларусь профсоюзы рассматриваются как специфические субъекты. Правовое положение профсоюзов определено Конституцией, актами международного права, иными актами национального законодательства. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 41 Конституции граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы. При этом данное право граждан на свободу объединения в профсоюзы является лишь одним из аспектов права каждого на свободу объединений, закрепленного в ст. 36 Конституции.

Согласно п. 4 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в эти союзы для защиты своих интересов. В п. 1 ст. 22 Международного пакта о гражданских и политических правах закреплено уже более широкое право граждан на объединение - каждый человек имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

Конституционные нормы и положения международного права, закрепляющие право граждан на создание профсоюзов и участие в их деятельности, нашли свое дальнейшее развитие в ТК (профсоюзы упоминаются здесь более чем в 30 статьях), законах «О профессиональных союзах», «О занятости населения Республики Беларусь», «Об охране труда» и др.

Система профсоюзов организуется по двум основным принципам: производственному (на предприятиях, в учреждениях и организациях) и территориальному (в виде территориальных объединений различного уровня). Наиболее крупным республиканским территориальным профсоюзным объединением является Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ). ФПБ - национальный профсоюзный центр, республиканское добровольное

независимое объединение профсоюзов, их объединений и ассоциированных членов. ФПБ объединяет 28 отраслевых профсоюзов, 6 областных объединений профсоюзов, 1 городское объединение профсоюзов. Численность членов профсоюзов составляет более 4 млн человек. Главными задачами ФПБ являются дальнейшее совершенствование и развитие системы социального партнерства, обеспечение взаимодействия профессиональных союзов в защите трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов, разработка стратегии и тактики профсоюзов, раз

возникает с момента их создания. Профсоюз считается созданным с момента его обязательной государственной регистрации. разработка программных документов профсоюзного движения республики и др.

Основные (статутные) права и обязанности профсоюзов неразрывно связаны между собой. Основные права профсоюзов закреплены в гл. 2 закона «О профессиональных союзах». Важнейшими из них являются права профсоюзов:

по защите трудовых прав граждан (ст. 10); социальной защите граждан (ст. 11); в решении вопросов приватизации государственного имущества и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества (ст. 12); по охране труда (ст. 13); ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров (соглашений) (ст. 14); на заключение соглашений в социально-трудовой сфере (ст. 15); осуществление общественного контроля за выполнением коллективного договора (соглашения) (ст. 16); по социальному обеспечению и социальному страхованию (ст. 17); по охране здоровья (ст. 18); на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде и о профсоюзах (ст. 19); на информацию (ст. 20); в сфере образования (ст. 21); на объявление забастовок (ст. 22).

Важнейшим правом профсоюзов является защита трудовых прав граждан. Профсоюзы защищают трудовые права своих членов, принимают участие в разработке государственной политики занятости, вносят предложения по социальной защите лиц, высвобождаемых из организаций, в соответствии с коллективным договором (соглашением) и законодательством Республики Беларусь. Профсоюзы защищают трудовые права граждан - членов профсоюзов при заключении или расторжении трудовых договоров (контрактов), знакомят вновь принятых на работу с содержанием коллективного договора (соглашения) и уставом юридического лица. Основные обязанности профсоюзов вытекают из ст. 3 закона «О профессиональных союзах». Профсоюзы обязаны осуществлять свою деятельность в соответствии с Конституцией, законом «О профессиональных союзах» и иными актами законодательства Республики Беларусь, разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы и др., обеспечивать в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, государственную регистрацию профсоюзов (объединений профсоюзов), их символики, изменений и дополнений, вносимых в устав.

Юридическая ответственность профсоюзов предусмотрена законом «О профессиональных союзах» и другим законодательством. Так, в случаях, когда деятельность профсоюзов (объединений профсоюзов) противоречит Конституции и иным законодательным актам Республики Беларусь, она может быть приостановлена на срок до шести месяцев или прекращена в отношении республиканских профсоюзов, их объединений решением Верховного суда по заявлению генерального прокурора Республики Беларусь, а территориальных профсоюзов - решением суда по заявлению прокурора данной административно-территориальной единицы (ч. 2 ст. 5 закона «О профсоюзах, их первичные организации создаются и действуют и в ОВД. Они входят в состав Белорусского профессионального союза работников государственных и других учреждений профессиональных союзах»).

В соответствии с ч. 3 ст. 8 закона «О профессиональных союзах» особенности применения данного закона в Вооруженных силах, других войсках и воинских формированиях, ОВД, Следственном комитете, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям определяются соответствующим законодательством Республики Беларусь.

8. Коллективный договор (понятие, стороны, содержание, порядок заключения, ответственность за неисполнение).

Коллективный договор - локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа (ст. 354 ТК) и наниматель или уполномоченный им представитель (ст. 355 ТК).

Содержание коллективного договора определяется сторонами в пределах их компетенции в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии), а также ТК в предусмотренных им случаях. Коллективный договор может содержать положения об (о):

- 1) организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;
- 3) размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- 4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- 5) создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;
- 6) заключении и расторжении трудовых договоров;
- 7) обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;
- 8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- 9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;
- 10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- 11) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;
- 12) улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;
- 13) создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;
- 14) минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;
- 15) ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;
- 16) гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;

17) ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;

18) других трудовых и социально-экономических условиях.

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью.

Коллективный договор, соглашение заключаются в письменной форме. При этом в тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих их смысл.

Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года.

Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действуют до заключения нового коллективного договора, соглашения, если в них не предусмотрено иное.

Данный порядок состоит из следующих шести этапов:

1) коллективные переговоры (они регулируются главой 34 ТК);

2) обсуждение проектов коллективного договора, соглашения. Проекты коллективного договора, соглашения обсуждаются сторонами в определенном ими порядке и могут публиковаться в печати;

3) подписание коллективного договора, соглашения. Коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения;

4) регистрация коллективных договоров, соглашений. Регистрация коллективных договоров, соглашений осуществляется в соответствующих органах государственного управления и имеет обязательный характер.

Подписанный коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

5) внесение изменений и дополнений в коллективный договор, соглашение.

6) исполнение коллективного договора, соглашения.

9. Соглашения (понятие, виды, стороны, содержание, порядок заключения, ответственность за неисполнение-смотри вопрос 8).

Соглашение - нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.

Соглашения заключаются на трех уровнях: республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение).

Сторонами соглашений могут быть:

- на республиканском уровне - республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь;

- на отраслевом уровне - соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;

- на местном уровне - соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы.

При этом профсоюзы (их объединения) не имеют права требовать от органов исполнительной власти, не являющихся нанимателями (или представителями нанимателей), заключения с ними соглашений.

Таким образом, сторонами соглашений на всех уровнях выступают профсоюзы, наниматели и органы государственного управления соответствующего масштаба.

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

Генеральное соглашение может содержать положения о (об):

1) развитии социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждению трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений;

2) основных критериях жизненного уровня работников и членов их семей, в том числе минимальном потребительском бюджете, минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях, стипендиях;

3) заработной плате работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсационных выплатах в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом;

4) обеспечении занятости;

5) охране труда и окружающей среды;

6) иных трудовых и социально-экономических условиях.

Тарифные и местные соглашения устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий, оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, при проведении приватизации и др.

10. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Социальные гарантии и компенсации гражданам, которые утратили работу.

Конституция Республики Беларусь, ст. 41 и др.

Акты международного права: конвенции МОТ № 122 (1964 г.), № 168 (1988 г.) и др., рекомендации МОТ № 35 (1930 г.), № 122 (1964 г.) и др.

Трудовой кодекс Республики Беларусь, ст. 4 п. 5, 13 и др.

О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З.

О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»: Закон Республики Беларусь от 18 июля 2016 г. № 409-З.

О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях: Декрет Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18.

О предупреждении социального иждивенчества: Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3.

Положение о порядке регистрации граждан безработными и снятия их с учёта; Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи безработному и членам его семьи, а также гражданам в период

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 ноября 2006 г. № 1549).

Положение о государственной службе занятости населения (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 февраля 2008 г. № 221).

Согласно п. 5 ст. 4 ТК отношения, связанные с обеспечением занятости, относятся к числу отношений, тесно связанных с трудовыми. Правовые нормы, регулирующие указанные отношения, образуют самостоятельный институт Особенной части трудового права - занятости и трудоустройства..

Занятость-деятельность граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, которым предоставлены статус беженца или убежище в Республике Беларусь, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности)

Категории граждан, считающихся занятыми:

- 1) работающие по трудовому договору, за исключением трудового договора о выполнении оплачиваемых общественных работ;
- 2) являющиеся членами (участниками) юридических лиц, за исключением учредителей (участников) акционерных обществ;
- 3) зарегистрированные в установленном законодательством порядке в качестве индивидуальных предпринимателей;
- 4) осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленную деятельность;
- 5) выполняющие работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности);
- 6) проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, Следственном комитете Республики Беларусь, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям;
- 7) обучающиеся в очной (дневной) форме получения образования в учреждениях образования;
- 8) осуществляющие уход за ребёнком в возрасте до 3 лет, ребёнком-инвалидом в возрасте до 18 лет, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, а также за ребёнком в возрасте до 18 лет, инфицированным вирусом иммунодефицита человека или больным СПИДом;
- 9) занимающиеся иной не запрещенной законодательством деятельностью, приносящей заработок (ст. 2 Закона о занятости).

Безработный-трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в органах государственной службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней (абз. 4 ст. 1 Закона о занятости).

Социальные гарантии и компенсации безработным (гл. 6 Закона о занятости) пособие по безработице; стипендии;

материальная помощь.

Право на пособие по безработице имеют безработные, которые не получают пенсий, пособий (за исключением государственных пособий семьям, воспитывающим детей) в размере, превышающем определенный Законом размер пособия по безработице.

Если безработный получает указанные доходы в меньшем размере, чем пособие по безработице, то ему назначается пособие в размере разницы между размером получаемого дохода и размером пособия по безработице, определенным Законом.

Порядок выплаты пособия по безработице и его размеры:

находятся в зависимости от характера предшествующей трудовой деятельности безработного, продолжительности работы, предшествующей началу безработицы, продолжительности стажа работы безработного и других факторов.

По общему правилу, размер пособия по безработице колеблется в диапазоне от 70 процентов базовой величины до 70 процентов средней заработной платы (дохода) безработного по последнему месту работы. При этом максимальный размер пособия не может быть более двух базовых величин (ст. 24 Закона о занятости). Особенностью выплаты пособия по безработице:

срок выплаты пособия не может превышать 26 календарных недель в течение каждого 12-месячного периода, исчисленного со дня регистрации в органах по труду, занятости и социальной защите (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом);

выплата пособия сохраняется в период выполнения безработным оплачиваемых общественных работ, а также временной работы, о которой заранее уведомлены органы по труду, занятости и социальной защите;

безработным, имеющим на иждивении детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, размер пособия увеличивается на 10 процентов, а при наличии трех и более детей (двух и более детей-инвалидов) указанного возраста - на 20 процентов.

размер пособия подлежит индексации в порядке, установленном законодательством;

пособие выплачивается не реже одного раза в месяц при условии явки безработных в установленном порядке в органы по труду, занятости и социальной защите.

Органы по труду, занятости и социальной защите оказывают материальную помощь безработному и членам его семьи с учетом участия безработного в оплачиваемых общественных работах, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов по труду, занятости и социальной защите.

11. Трудовой договор (понятие, стороны, форма, содержание и условия). Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров на выполнение работ.

В соответствии со ст. 41 Конституции гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самореализации человека. Данное право наемные работники реализуют путем заключения трудового договора.

Понятие «трудовой договор» можно рассматривать в четырех основных аспектах.

Во-первых, как важнейший институт Особенной части трудового права, т.е. совокупность норм, которые регулируют заключение, изменение и прекращение трудового договора. Эти нормы содержатся в главах 2-4 ТК, других статьях ТК, иных нормативных правовых актах.

Во-вторых, как основание (юридический факт), влекущее возникновение трудовых отношений, а также формирующее отношения, связанные с трудовыми (ст. 4 ТК).

В-третьих, как специфическое, присущее только трудовому праву соглашение между работником и нанимателем (абз. 4 ст. 1 ТК).

В-четвертых, как источник регулирования трудовых и связанных с ними отношений (п. 4 ст. 7 ТК).

Легальное определение трудового договора содержится в абзаце 4 ст. 1 ТК. Трудовой договор - это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. Думается, что легальное определение трудового договора нуждается в совершенствовании. В частности, в нем целесообразно отразить, что в соответствии с трудовым договором у его сторон возникают не только обязанности, но и права.

В соответствии с абзацем 5 ст. 1 ТК сторонами трудового договора являются наниматель и работник. Они являются также основными субъектами трудового права.

В соответствии со ст. 19 ТК содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК. Условия трудового договора, вырабатываемые его сторонами, делятся на две группы: обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные). Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия

1. Данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор. 2. Место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу. При этом под местом работы понимается наниматель, расположенный в определенной местности (населенном пункте) на день заключения трудового договора. 3. Трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом правительством Республики Беларусь.

4) основные права и обязанности работника и нанимателя;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);

7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Дополнительными условиями, которые могут предусматриваться в трудовом договоре, являются условия об установлении испытательного срока, об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и другие условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и к Статья 18 ТК предусматривает только письменную форму трудового договора. Письменный трудовой договор составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. о коллективным договором.

Трудовые договоры необходимо отличать от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, - подряда, поручения, авторского и др. Наиболее существенные различия между ними заключаются в следующем.

1. Заключив трудовой договор, работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию, т.е. работать по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации. Предметом трудового договора является, таким образом, сам процесс труда - живой труд. В отличие от этого, заключив гражданско-правовой договор, гражданин обязуется выполнить к определенному сроку конкретно-индивидуальную работу (задание) - отремонтировать помещение, нарисовать картину, подготовить рукопись и т.п. Предметом гражданско-правовых договоров выступает, таким образом, конечный результат труда - овеществленный труд.

2. В трудовом договоре работник обязуется подчиняться внутреннему трудовому распорядку, установленному у нанимателя, в частности, соблюдать существующий режим рабочего времени, выполнять нормы труда, нести ответственность за нарушение трудовой дисциплины и т.п. В отличие от этого в гражданско-правовых договорах гражданин не обязан подчиняться существующему у нанимателя внутреннему трудовому распорядку.

3. В результате заключения трудового договора работник включается в штат (трудовой коллектив) организации, он приобретает право на участие в управлении этой организацией. В отличие от этого в результате заключения гражданско-правовых договоров гражданин в штат (трудовой коллектив) не включается.

4. В трудовом договоре труд работников обязан организовывать наниматель. Он должен, в частности, создавать работникам здоровые и безопасные условия труда, обеспечивать сохранность вверенного им имущества, регулярно (не реже двух раз в месяц) выплачивать работникам заработную плату, которая не может быть ниже

минимального размера, установленного законодательством, и т.д.

В отличие от этого в гражданско-правовых договорах гражданин самостоятельно организывает свой труд. Он обеспечивает его безопасность, несет риск случайной гибели предмета договора, вознаграждение за работу получает разово, за конечный результат труда и т.п.

12.

Срок трудового договора.

Срок трудового договора имеет большое значение, поскольку определяет действие договора во времени и обуславливает его существенные особенности (в частности, порядок расторжения по инициативе работника). Согласно ст. 17 ТК трудовые договоры могут заключаться на: 1) неопределенный срок;

2) определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);

3) время выполнения определенной работы;

4) время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы;

5) время выполнения сезонных работ.

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок (бессрочно). Такой договор наиболее выгоден работнику, поскольку обеспечивает необходимую стабильность трудовых отношений. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в

случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, п По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться без учета требований к срочным трудовым договорам с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию.

Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде. редусмотренных ТК.

Трудовой договор на время выполнения определенной работы заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно.

Трудовой договор на время выполнения сезонных работ заключается в случаях, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев, установлены главой 23 ТК. сезона.

Заключение срочного трудового договора для работника не выгодно.

Во-первых, наниматель имеет право прекратить с ним трудовые от- ношения по истечении срока действия договора без указания каких- либо дополнительных условий (согласно п. 2 ст. 35 ТК). Во-вторых, заключив срочный трудовой договор, работник теряет право на свободное увольнение по своему желанию в течение всего срока договора (такой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника согласно ст. 41 ТК). Полагаем, что ст. 17 ТК требует дальнейших существенных изме- нений и дополнений. В частности, в ней следует определить особен- сти трудового договора, заключаемого на время выполнения обязанно- стей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы; применительно к трудовому договору на время выполнения сезонных работ сделать ссылку на гл. 24 ТК; предусмотреть в качестве самостоятельной разновидности срочного трудо- вого договора трудовой договор на время выполнения временных ра- бот, о котором говорится в гл. 23 ТК.

13.

Гарантии и ограничения при приеме на работу.

ТК и другие акты законодательства предусматривают определенные гарантии при заключении трудового договора. В соответствии с ч. 4 ст. 41 Конституции, актами международного права и ст. 13 ТК принудительный труд запрещается.

Принудительным трудом считается работа, требуемая от работника под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в том числе в качестве: средства политического воздействия или воспитания либо в качест- ве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной по- литической, социальной или экономической системе; метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд эконо- мического развития; средства поддержания трудовой дисциплины; средства наказания за участие в забастовках.

В то же время не считается принудительным трудом: работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу при- говора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров; работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской службе либо чрезвычайными обстоятельствами.

Согласно ст. 22 Конституции, актам международного права и ст. 14 ТК при приеме на работу запрещается дискриминация, т. е. ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не

препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника.

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными. В то же время не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения: основанные на свойственных данной работе требованиях; обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.). Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации.

Ст. 16 ТК запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора с отдельными категориями граждан. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

ТК и другими актами законодательства установлен ряд ограничений при заключении трудового договора. Так, в соответствии со ст. 27 ТК запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Указанный запрет может устанавливаться и в негосударственных организациях по решению собственника.

Согласно ст. 262 ТК запрещается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Законодательством предусмотрены ограничения при приеме на определенные работы лиц, совершивших преступления: во-первых, по приговору суда в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью сроком от одного года до пяти лет (за совершение преступлений против собственности и порядка осуществления экономической деятельности, безопасности движения и эксплуатации транспорта, интересов службы и др.) (ст. 51 УК); во-вторых, действует положение о запрещении приема на материально ответственные должности лиц, имеющих судимость за корыстные преступления, в течение срока судимости. Ограничения при заключении трудового договора могут быть также связаны с состоянием здоровья, квалификацией гражданина, отказом в допуске к государственным секретам и др. Полагаем, что ограничения при заключении трудового договора следует более четко и полно определить в ТК. В частности, следует привести в соответствие название ст. 27 ТК (где говорится о близких родственниках) и ее содержание (где говорится о лицах, состоящих между собой в близком родстве или свойстве); предусмотренные данной статьей ограничения следует распространить также на должности руководителя и его заместителей.

14. Общие правила приема на работу. Трудовой договор с предварительным испытанием.

Трудовой договор с предварительным испытанием предусмотрен ст. 28 и 29 ТК. Согласно ст. 28 ТК трудовой договор с условием предварительного испытания может быть заключен по соглашению сторон с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. При отсутствии такого условия работник считается принятым на работу без предварительного испытания. Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев. В этот срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе (по любым причинам). В период предварительного испытания на работника распространяется действие ТК и иных актов законодательства о труде.

Ст. 29 ТК определен порядок расторжения трудового договора с предварительным испытанием. Каждая из сторон вправе расторгнуть такой трудовой договор: до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня; в день истечения срока предварительного испытания. При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд. Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.

Недействительность трудового договора или отдельных его условий.

- 15.** По аналогии с положениями гражданского законодательства о недействительности сделок в ТК включены статьи о недействительности трудового договора или отдельных его условий. В соответствии со ст. 22 ТК трудовой договор признается недействительным в полном объеме в случаях его заключения: под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств; без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор); с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия; с лицом моложе 14 лет; с лицом, достигшим 14 лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя). Согласно ст. 23 ТК отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением; носят дискриминационный характер. При этом недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом. Признать трудовой договор недействительным вправе суд. Представляется, что ст. 22 и 23 ТК требуют существенных дополнений. В частности, в них следует определить, что признать трудовой договор или отдельные его условия недействительными вправе только суд, а также установить круг лиц, имеющих право обращаться в суд с соответствующими требованиями.

Временные переводы. Оплата труда при переводах.

В соответствии с ч. 1 ст. 30 ТК переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки). Таким образом, при переводе меняется либо трудовая функция работника (профессия, квалификация, должность, специальность), либо место его работы (наниматель, расположенный в определенной местности), которые должны быть указаны в трудовом договоре (ст. 19).

На основе анализа действующего законодательства перевод можно классифицировать по нескольким основаниям.

в зависимости от срока - постоянный и временный.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК). В случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю. Такой перевод может иметь место без учета профессии, специальности, квалификации и должности работника. Перевод в связи с производственной необходимостью допускается, во-первых, для предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных, заранее не предвиденных случаях и, во-вторых, для замещения отсутствующего работника (временное замещение - в связи с болезнью, отпуском, командировкой и т. п.). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Перевод производится без согласия работника на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен. Однако перевод в другую местность допускается только с согласия работника. По истечении срока перевода наниматель обязан вернуть работника на прежнюю работу. При переводе оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Перевод должен быть оформлен приказом (распоряжением) нанимателя с указанием срока.

Временный перевод в случае простоя (ст. 34 ТК). Простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т. д.). В отличие от простоя, предусмотренного ст. 33 ТК, в данном случае работники не обеспечены работой на своем постоянном рабочем месте. Перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя (до шести месяцев) у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности. Закон не ограничивает число переводов при простое, они могут производиться всякий раз, когда возникает простой. При переводе в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременную оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки. Перевод должен быть оформлен приказом (распоряжением) нанимателя с указанием срока перевода.

Переводы на другую постоянную работу. Отличие перевода от перемещения.

В соответствии с ч. 1 ст. 30 ТК переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки). Таким образом, при переводе меняется либо трудовая функция работника (профессия, квалификация, должность, специальность), либо место его работы (наниматель, расположенный в определенной местности), которые должны быть указаны в трудовом договоре (ст. 19).

Думается, что понятие перевода и особенности различных видов перевода требуют более четкого и полного отражения в ст. 30 ТК.

Перевод сотрудника по службе имеет существенные особенности, установленные положением о прохождении службы в ОВД. Он означает дальнейшее прохождение им службы (военной службы) в другом ОВД либо в иной военизированной организации или воинском формировании.

На основе анализа действующего законодательства перевод можно классифицировать по нескольким основаниям. в зависимости от срока - постоянный и временный.

Перевод обязанных лиц на другую работу (ч. 3 ст. 30 ТК). Данный перевод предусмотрен в целях реализации декрета Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях». Такой перевод может иметь место в связи с ненадлежащим выполнением трудовых обязанностей, нарушением трудовой дисциплины и с согласия органов по труду, занятости и социальной защите.

Перевод в качестве меры дисциплинарного взыскания. Данный перевод допускается на различный срок. Например, в соответствии с законом от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» государственный служащий может быть понижен в должности на срок до шести месяцев; согласно Дисциплинарному уставу органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденному указом Президента Республики Беларусь от 29 мая 2003 г. № 218, сотрудник ОВД может быть понижен в должности без ограничения срока (бессрочно).

перевод работников на другую работу по состоянию здоровья.

Согласно ст. 31 ТК перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором. Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности. Отграничение перемещения от перевода представляет определенную сложность. Следует учитывать, что при переводе меняется либо трудовая функция (профессия, специальность, квалификация, должность) либо место работы работника (наниматель, расположенный в определенной местности). В отличие от этого при перемещении меняются только рабочее место, структурное подразделение, механизм, агрегат.

18.

Изменение существенных условий труда, его особенности.

В соответствии со ст. 32 ТК в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре. При этом изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц. При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК. Таким образом, изменение существенных условий труда допускается при наличии одновременно следующих условий: сохранение трудовой функции, сохранение места работы и рабочего места, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, возникшими у нанимателя, предупреждение работника не позднее чем за один месяц, согласие работника на продолжение работы после предупреждения. Полагаем, что ст. 32 ТК нуждается в дальнейшей корректировке. В частности, в ней недостаточно четко определены причины, в связи с которыми наниматель имеет право изменить существенные условия труда работника; установление или отмена неполного рабочего времени неправильно связаны с изменением режима рабочего времени, поскольку это относится к нормированию продолжительности рабочего времени.

19. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК). Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

Расторжение трудового договора означает его прекращение в результате одностороннего волеизъявления работника, нанимателя или иного лица (например, нового собственника).

Основания (случаи) расторжения трудового договора по инициативе нанимателя закреплены в ст. 42 ТК. По этим основаниям может быть прекращен трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия

в условиях перехода к рыночным отношениям, появления конкуренции между организациями, организаций-банкротов случаи ликвидации организаций, прекращения деятельности филиалов, представительств или иных обособленных подразделений организаций, индивидуальных предпринимателей становятся неизбежными. В подобных ситуациях подлежат увольнению все работники.

Однако на практике наиболее часто имеет место сокращение численности или штата работников той или иной организации. В таких случаях увольнение работников допускается при наличии одновременно следующих условий. 1. Сокращение численности или штата действительно имело место. Факт сокращения численности или штата работников может быть установлен, в частности, на основании приказов руководителей организаций, штатных расписаний, справок об уменьшении фонда оплаты труда и т. д. 2. Интересами производства продиктовано увольнение именно данного работника. В соответствии со ст. 45 ТК при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников: заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий, инвалидам, а также другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением. Инвалиды, работающие в учебно-производственных организациях обществ инвалидов, а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации. Таким образом, при сокращении численности или штата на работе по общему правилу остаются наиболее опытные сотрудники. 3. Нанимателем соблюдены порядок и условия расторжения трудового договора по данному основанию (ч. 3-7 ст. 43 ТК). Так, наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении. В случае предстоящего массового высвобождения работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом орган по труду, занятости и социальной защите с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 марта 2009 г. № 260 «Об определении критериев массового высвобождения работников» эти критерии определены постановлением Министерства труда и социальной защиты

Республики Беларусь от 2 апреля 2009 г. № 47 «О критериях массового высвобождения работников».

20. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случаях систематического неисполнения работником трудовых обязанностей (п. 4 ст. 42 ТК), однократного грубого нарушения правил охраны труда (п. 9 ст. 42 ТК).

Систематическое неисполнение обязанностей (п. 4 ст. 42). Трудовой договор может быть расторгнут нанимателем в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания. Нарушением трудовой дисциплины признается неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов, технических правил и др.). По данному основанию могут быть уволены работники, которые имеют дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь. Увольнение за однократное нарушение трудовой дисциплины по рассматриваемому основанию не допускается. Систематическим неисполнением трудовых обязанностей без уважительных причин может быть признано как минимум повторное нарушение трудовой дисциплины. К числу дисциплинарных взысканий, применяемых нанимателем за нарушение трудовой дисциплины, относятся взыскания, предусмотренные ст. 198, п. 1 ст. 47 ТК, уставами и положениями о дисциплине, иными актами законодательства. При увольнении учитываются лишь те дисциплинарные взыскания, которые не погашены давностью (по истечении одного года), не сняты или не отменены. Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42). По данному основанию могут быть уволены рядовые работники и уполномоченные должностные лица нанимателя, если их однократное грубое нарушение правил охраны труда повлекло увечье или смерть других работников. При этом под грубым нарушением следует понимать явное нарушение требований правил охраны труда, которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями - увечьем или смертью других работников. Факт увечья или смерти должен быть установлен уполномоченным правоохранительным органом. Увольнение по данному основанию не исключает административной или уголовной ответственности соответствующих лиц. Рассмотрим основания увольнения по инициативе нанимателя, не связанные с нарушением работником трудовой дисциплины.

21. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случаях прогула (п. 5 ст. 42 ТК) и хищения (п. 8 ст. 42 ТК).

Прогул, в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня (п. 5 ст. 42). По данному основанию могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где они в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу. Прогул является грубым нарушением трудовой дисциплины, поэтому наниматель вправе уволить работника даже за однократное его совершение, независимо от того, применялись ли к работнику в прошлом меры дисциплинарного взыскания.

Совершение по месту работы хищения имущества нанимателя (п. 8 ст. 42). Совершение по месту работы хищения имущества нанимателя является основанием для расторжения трудового договора лишь после того, как вина работника установлена актом соответствующего государственного органа. Это может быть вступивший в законную силу приговор суда, которым назначено наказание, не препятствующее выполнению работы (например, штраф, исправительные работы и др.), либо постановление органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (суд, комиссия по делам несовершеннолетних). Увольнение по данному основанию может последовать и за однократный случай совершения по месту работы хищения имущества нанимателя.

22. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случаях несоответствия работника выполняемой работе (п. 2 и 3 ст. 42 ТК), неявки на работу вследствие временной нетрудоспособности (п. 6 ст. 42 ТК).

Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе (п. 2 и 3 ст. 42). В ТК предусмотрено два родственных основания увольнения, которые связаны с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе. Несоответствие - это объективная неспособность работника по причине состояния здоровья либо недостаточной квалификации надлежащим образом выполнять обусловленную трудовым договором работу. По данным основаниям можно уволить работника лишь при отсутствии у него субъективной вины в неисполнении трудовых обязанностей. Расторжение трудового договора вследствие несоответствия по состоянию здоровья может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан. Несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации может проявляться в невыполнении норм выработки, браке и т. п. Эти упущения должны иметь систематический характер. Единичное упущение не может являться достаточным основанием для вывода о несоответствии. Недопустимо также расторгать трудовой договор по мотиву отсутствия у работника специального образования, если оно согласно законодательству не является обязательным для заключения трудового договора. Несоответствие квалификации может быть доказано заключением аттестационной комиссии по результатам аттестации работника. Однако выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в судебном заседании (при возникновении трудового спора) в совокупности с другими доказательствами по делу.

Неявка на работу вследствие длительной временной нетрудоспособности (п. 6 ст. 42). При увольнении по данному основанию временная нетрудоспособность по общему правилу должна продолжаться более четырех

месяцев подряд, не считая отпуска по беременности и родам. Однако при некоторых заболеваниях законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы. Например, при заболевании туберкулезом место работы сохраняется в течение года (12 месяцев). При утрате трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания п. 6 ст. 42 ТК не применяется, так как за таким работником место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. Увольнение по данному основанию допустимо только тогда, когда оно вызывается производственной необходимостью. Временная нетрудоспособность должна длиться непрерывно свыше 4 (в некоторых случаях - свыше 12) месяцев. Суммирование отдельных периодов, чередовавшихся с выходами на работу, не допускается. Увольнение может иметь место только в период временной нетрудоспособности, но не после выздоровления работника.

23. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников (ст. 47 ТК). Значение их для предупреждения преступлений.

Помимо оснований, предусмотренных ТК, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях: однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями; а за любое однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. На практике обычно к нему относят нарушение финансовой дисциплины, отсутствие контроля за соблюдением правил техники безопасности, разглашение коммерческой тайны и другие тому подобные случаи, если это повлекло серьезные, неблагоприятные для нанимателя последствия. Увольнение по п. 1 ст. 47 ТК является мерой дисциплинарного взыскания.

Смена собственника имущества организации (п. 1 ст. 47). Увольнение по данному основанию может иметь место только в отношении конкретного круга работников - руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Увольнение указанных лиц позволяет новому собственнику при необходимости подобрать свой штат управленцев, которым он доверяет и которые, по его мнению, смогут обеспечить более эффективную работу организации.

Нарушение порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий (п. 12 ст. 47). Увольнение по данному основанию может иметь место исключительно в отношении руководителя организации (обособленного подразделения) любой организационно-правовой формы, который без уважительных причин нарушил установленные законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором порядок и сроки выплаты заработной платы и (или) пособий. Оценку уважительности или неуважительности причин указанных нарушений осуществляет орган, принимающий решение об увольнении.

Утрата доверия (п. 2 ст. 47). В связи с утратой доверия со стороны нанимателя могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или материальные ценности (прием, хранение, транспортировка и т. п.), совершившие виновные действия. К такого рода действиям могут быть, в частности, отнесены получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков и выдачи наркотических средств.

Совершение аморального проступка (п. 3 ст. 47). По данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью. К их числу относятся, например, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Лица, хотя и работающие в учебных заведениях, детских садах и других подобных учреждениях, но выполняющие лишь технические обязанности (уборщицы, кладовщики, повара и т. д.), увольняться по данному основанию не могут. Прекращение трудового договора в связи с совершением аморального проступка не является мерой дисциплинарного взыскания. Прекращение трудового договора в связи с совершением аморального проступка не является мерой дисциплинарного взыскания.

Направление в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4 ст. 47). Основанием для прекращения трудового договора является постановление суда о направлении гражданина в лечебно-трудовой профилакторий на срок 12 месяцев. Отношения, связанные с установлением оснований для направления граждан в лечебно-трудовые профилактории для их принудительной изоляции и медико-социальной реабилитации с обязательным привлечением к труду, регулируются законом Республики Беларусь от 4 января 2010 г. «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории и условиях нахождения в них».

Невыполнение мер по борьбе с коррупцией (п. 5 ст. 47). Специальные меры по предупреждению коррупции предусмотрены законом Республики Беларусь от 20 июля 2006 г. № 165-З «О борьбе с коррупцией». Законом установлены ограничения для государственных должностных лиц (государственных служащих и др.) и приравненных к ним лиц (лиц, уполномоченных в установленном порядке на совершение юридически значимых действий, и пр.), предусмотрена необходимость дать письменное обязательство по соблюдению этих ограничений, а также ответственность за нарушение обязательств.

Неподписание обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашение коммерческой тайны (п. 6 ст. 47). Отношения, возникающие в связи с установлением, изменением и отменой режима коммерческой тайны, а также в связи с правовой охраной коммерческой тайны, регулируются законом Республики Беларусь от 5 января 2013 г. № 16-З «О коммерческой тайне». Коммерческой тайной являются сведения любого характера (технического, производственного, организационного, коммерческого, финансового и иного), в том числе секреты производства (ноу-хау), соответствующие требованиям указанного закона, в отношении которых установлен режим коммерческой тайны.

Возникновение (установление) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности

или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами (п. 7 ст. 47). Данное основание прекращения трудового договора предусмотрено в ТК впервые. Оно применяется при установленных законодательными актами ограничениях на осуществление педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта и возникновении (установлении) обстоятельств, препятствующих осуществлению такой деятельности. Следует обратить внимание, что нормы ст. 44 ТК, несмотря на значительные сложности применения ряда из них на практике, не нашли отражения в руководящих разъяснениях постановления пленума Верховного суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». С учетом этого целесообразно осуществить разъяснение положений указанной статьи.

24. Расторжение трудового договора по желанию работника.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника зависит от того, на какой срок был заключен трудовой договор. В соответствии со ст. 40 ТК работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив нанимателя письменно за один месяц. Вместе с тем с согласия сторон, а также в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения. Работник вправе до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора. К такому работнику относится, в частности, гражданин, приглашенный на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними (п. 2 ст. 16 ТК). При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и др.), а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудовой договор наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным. Нахождение работника в отпуске и в период временной трудоспособности не препятствует нанимателю расторгнуть трудовой договор с ним по ст. 40 ТК. Согласно ст. 41 ТК срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. При этом факт нарушения законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным государственным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом. При расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее 2-недельного среднего заработка, за исключением работников, которым актами законодательства установлена выплата минимальной компенсации за расторжение срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. Так, п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» установлена минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя. Временные и сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня (ч. 1 ст. 294, ч. 1 ст. 301 ТК). Полагаем, что

применительно к расторжению трудового договора по инициативе работника следует уточнить, кто относится к другому работнику, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 3 ст. 40); отразить в ст. 35 ТК особенности расторжения по инициативе работников трудовых договоров при временной и сезонной работе.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

25. Указанные обстоятельства предусмотрены ст. 44 ТК. Данная статья имеет универсальный характер: по обстоятельствам, предусмотренным в ней, подлежит безусловному прекращению любой трудовой договор. Такими обстоятельствами являются:

Призыв на военную службу (п. 1 ст. 44). Данное основание увольнения распространяется на случаи призыва граждан на военную службу на основе всеобщей воинской обязанности, приема их на военную службу по контракту, поступления в военные училища и другие военные учебные заведения. Прекращение трудового договора по данному основанию производится при предоставлении работником соответствующих документов (повестки военкомата и т. д.).

Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44). Увольнение по данному основанию будет иметь место, например, если бывший работник: восстановлен на прежней работе по решению суда, вышестоящего органа либо нанимателя (например, по протесту прокурора); освобожденный ранее от работы в связи с незаконным осуждением или незаконным привлечением к уголовной ответственности потребовал восстановления на прежней работе, если такое требование было заявлено в течение трех месяцев со дня вступления в законную силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного дела по реабилитирующим основаниям.

Нарушение установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44). К случаям, влекущим увольнение по данному основанию, будут, в частности, относиться: прием на работу лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение назначенного судом срока; прием на работу, связанную с материальной ответственностью, лиц, ранее судимых за хищения, взяточничество

и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена; прием на работу лиц, в отношении которых действует ограничение совместной работы близких родственников (ст. 27 ТК).

Неизбрание на должность (в том числе по конкурсу) (п. 4 ст. 44). Избрание на должность предусмотрено для некоторых категорий государственных служащих (в частности, работающих в Советах всех уровней), освобожденных работников общественных организаций и др.

Вступление в законную силу приговора суда или судебного постановления (п. 5 ст. 44). Данный пункт включает два отличающихся друг от друга основания прекращения трудового договора. В первом случае основанием прекращения трудового договора является вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, - лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, аресту, ограничению свободы, лишению свободы, пожизненному заключению.

Во втором случае основанием прекращения трудового договора является вступление в законную силу судебного постановления о трудоустройстве обязанного лица, которое подлежит немедленному исполнению.

Смерть работника, смерть нанимателя - физического лица (п. 6 ст. 44). К фактической смерти работника приравнивается признание его безвестно отсутствующим или объявление умершим в судебном порядке.

Возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы (п. 7 ст. 44). Данное основание прекращения трудового договора предусмотрено в ТК впервые. Оно применяется при установлении законодательных ограничений на занятие определенными видами деятельности и возникновении в процессе трудовой деятельности работника обстоятельств, препятствующих продолжению им работы.

26. Выходное пособие. Отстранение от работы.

Выходное пособие предусмотрено ст. 48 ТК. Оно представляет собой единовременную денежную сумму, выплачиваемую работнику при увольнении в случаях, определенных ТК и иными актами законодательства, коллективным договором и соглашением. Размер выходного пособия дифференцируется в зависимости от оснований прекращения трудового договора и колеблется в диапазоне от не менее 2-недельного среднего заработка до не менее 3-кратного среднемесячного заработка.

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выплачивается пособие в размере не менее 3-кратного среднемесячного заработка. При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (п. 11 ст. 47 ТК) новый собственник обязан выплачивать указанным работникам пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков. Совместителям выходное пособие не выплачивается. Поскольку во всех перечисленных случаях размер пособия установлен как минимальный, он может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем.

Отстранение от работы предусмотрено ст. 49 ТК. Отстранение от работы не прекращает действия трудового договора, а лишь приостанавливает его в части выполнения работы и, как правило, начисления заработной платы за период отстранения. Вопрос об увольнении с работы решается в дальнейшем в обычном порядке, т. е. в зависимости от наличия или отсутствия оснований для увольнения. Отстранение не считается дисциплинарным взысканием. В связи с этим, если деяние работника, послужившее причиной отстранения, одновременно является дисциплинарным проступком, то на нарушителя может быть наложено дисциплинарное взыскание.

Отстранение от работы производится, во-первых, нанимателем по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством (ч. 1 ст. 49 ТК), и, во-вторых, нанимателем самостоятельно (ч. 2 и 3 ст. 49 ТК). К государственным органам, уполномоченным выносить требования об отстранении от работы, относятся, в частности, прокурор, его заместитель, а также орган дознания и следователь с санкции прокурора или его заместителя либо суд при привлечении лица в качестве обвиняемого или подозреваемого (ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь), госавтоинспекция - в отношении водителей автотранспорта, за управление им в состоянии опьянения, грубое нарушение правил дорожного движения либо отсутствие прав на управление данным видом транспортного средства, а также органы государственного санитарного надзора в соответствии с действующим о них положением и др. Наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы; не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда; не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда; не прошедшего медицинский осмотр, освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством. Наниматель имеет право отстранить от работы работника, совершившего хищение имущества нанимателя. Отстранение допускается до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. За период отстранения от работы заработная плата по общему правилу не начисляется.

Отстранение от исполнения служебных обязанностей по занимаемой должности сотрудников ОВД имеет существенные особенности, предусмотренные положением о прохождении службы в ОВД. Оно имеет место в случае нарушения служебной дисциплины, в результате чего исполнение служебных обязанностей по

занимаемой должности невозможно, а также в других случаях, предусмотренных законодательными актами, на срок не более шести месяцев. Отстранение от исполнения служебных обязанностей по занимаемой должности

производится и отменяется в отношении: сотрудников, занимающих должности, включенные в кадровый реестр главы государства Республики Беларусь, а также сотрудников, занимающих должности высшего начальствующего состава, - в порядке, установленном Президентом; иных сотрудников - приказом министра внутренних дел или другого начальника ОВД согласно его компетенции.

27.

Контракты с работниками. Контракты в системе МВД.

Законодательство Республики Беларусь о контрактах является достаточно молодым (оно существует около 20 лет) и изменчивым. До 2007 г. в ТК контракт как форма организации трудовых отношений не упоминался. Импульс к развитию и расширению контрактной формы найма в современных условиях был дан декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и принятыми на его основе многочисленными актами законодательства. В настоящее время о контрактах в общем плане говорится в ч. 4 ст. 17 ТК. Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде. Легальное развернутое определение контракта содержится в п. 2 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476. Контракт - трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника. Правовое регулирование контрактной формы найма осуществляется как общими нормами (которые распространяются на всех работников, работающих по контракту), так и специальными (которые определяют особенности заключения контрактов с отдельными категориями работников - государственными служащими, руководителями государственных организаций, научными работниками и др.). Важную роль в организации контрактных отношений играет постановление пленума Верховного суда от 28 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников».

Контракт - это срочный трудовой договор.

Контракт может заключаться со всеми категориями работников.

Контракт содержит особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде (дополнительные меры стимулирования труда и др.).

Контракт должен предусматривать конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

Как правило, заключение контракта - это право нанимателя

Контракт о службе в ОВД-договор, заключенный в письменной форме на определенный срок между гражданином (сотрудником) и МВД или иным органом внутренних дел в лице Министра или другого начальника согласно компетенции, определяемой Министром.

Важнейшие особенности контракта о службе в ОВД:

- Сторонами контракта о службе являются гражданин (сотрудник) и Министерство внутренних дел или иной орган внутренних дел, от имени которого выступают Министр или другой начальник согласно компетенции, определяемой Министром.
- Заключение контрактов со всеми категориями сотрудников (кроме лица, назначенного на должность Министра) имеет обязательный характер.
- Законодательством определены содержание и порядок оформления контракта.
- Различаются первый и новый контракт о службе в ОВД.
- Контракт о службе, как и трудовой контракт, заключается на срок от 1 года до 5 лет.
- Условия контракта о службе не могут ухудшать социальное и правовое положение сотрудника по сравнению с законодательством.
- Законодательством предусмотрены основания для увольнения со службы в запас или в отставку как до истечения срока контракта, так и по истечении этого срока.
- В целях материального стимулирования военнослужащих и сотрудников установлено единовременное денежное вознаграждение при заключении второго (последующих) контракта либо продлении контракта на новый срок в следующих размерах:
 - 0 базовых окладов - для заключивших (продливших) контракт от 3 до 5 лет;
 - 35 базовых окладов - для заключивших контракт на 5 и более лет.

28.

Понятие и характерные черты рабочего времени. Нормирование рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени.

Правовое регулирование рабочего времени осуществляется значительным числом нормативных правовых актов: Конституцией (ст. 43), актами международного права, ТК (гл. 10 «Рабочее время» и др.), ТПВТР (разд. 5), многочисленными актами законодательства, регламентирующими отдельные виды и режимы рабочего времени, локальными нормативными правовыми актами.

ТК отношения в сфере рабочего времени регламентирует значительно подробнее. Так, гл. 10 «Рабочее время» включает 25 статей, при этом существенно увеличился объем нормативного материала, содержащегося в соответствующих статьях. Кроме того, нормы о рабочем времени содержатся в статьях целого ряда других глав ТК (5, 6, 9, 15), многих главах разд. III ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Как правовую категорию рабочее время можно рассматривать в четырех основных аспектах: во-первых, как институт Особенной части трудового права, т.е. совокупность норм, закрепляющих понятие рабочего времени, порядок нормирования его продолжительности, виды рабочего времени, его режим, порядок использования и учета и др.

во-вторых, как определенную норму (меру) труда работников. Норма продолжительности рабочего времени представляет собой соответствующую величину рабочего времени, которую необходимо отработать работнику на протяжении определенных календарных периодов (недели, суток и др.);

в-третьих, как установленное время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. К рабочему относятся также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни)

В-четвертых, как фактическое время, в течение которого работник действительно выполнял свои трудовые обязанности. Это время не всегда совпадает с установленным, оно может быть и меньше, и больше его: в частности, недоработка рабочего времени может быть вызвана болезнью работника, прогулом, переработка - привлечением его к сверхурочным работам, к работе в выходные дни и т.п.

Согласно ст. 110 ТК нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных ТК и коллективным договором. Следовательно установление конкретной продолжительности рабочего времени относится к компетенции нанимателя. ТК и коллективным договором устанавливаются ограничения (верхние пределы) продолжительности рабочего времени, выйти за которые наниматель не вправе. Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели и в течение суток. В соответствии с этим основными (первичными) нормами рабочего времени являются рабочая неделя (главный измеритель продолжительности работы) и рабочий день (рабочая смена), которые исчисляются в часах и минутах. Представляется, что нормы ТК о нормировании продолжительности рабочего времени нуждаются в корректировке. В частности, в них целесообразно отразить, что нормирование продолжительности рабочего времени некоторых категорий работников (домашних работников и пр.) осуществляется не нанимателем, а в ином порядке.

Различаются следующие виды (нормы продолжительности на протяжении календарной недели) рабочего времени:

- нормальное рабочее время (нормальная продолжительность рабочего времени) (ст. 111 ТК);
- неполное рабочее время (ст. 118 и гл. 22 ТК).

В свою очередь в составе нормального рабочего времени выделяются:

- полное рабочее время (полная норма продолжительности рабочего времени) (ст. 112 ТК);
- сокращенное рабочее время (сокращенная норма продолжительности рабочего времени) (ст. 113, 114 ТК).

Полное рабочее время. В соответствии со ст. 43 Конституции Республики Беларусь и ст. 112 ТК полное рабочее время не может превышать 40 часов в неделю. Полная норма продолжительности рабочего времени - это установленная законом его максимальная величина, распространяющаяся на всех работников, которые трудятся в обычных условиях.

Сокращенное рабочее время предусмотрено законодательством для определенных категорий работников в качестве льготной нормы рабочего времени. В соответствии со ст. 113 ТК сокращенное рабочее время продолжительностью не более 35 часов в неделю предусмотрено для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

29.

Неполное рабочее время.

Неполное рабочее время. Неполное рабочее время в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели предусмотрено ст. 118 и гл. 22 ТК. В отличие от сокращенного продолжительность неполного рабочего времени законодательством не определена. Установление неполного рабочего времени как вида рабочего времени и определение его конкретной продолжительности (с уменьшением рабочего времени на любое количество часов или рабочих дней) осуществляются по общему правилу по соглашению между работником и нанимателем. Однако наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время (ст. 289 ТК): по просьбе беременной женщины, а также женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья; инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями; при приеме на работу по совместительству; другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением. Неполное рабочее время - это только часть нормального (полного или сокращенного) рабочего времени, поэтому оплата труда производится здесь за фактически выполненную работу - пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда). Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Неполное рабочее время необходимо отличать от сокращенного. Общее между ними состоит в том, что они являются уменьшенными по продолжительности (по сравнению с полным) видами рабочего времени. Принципиальное различие заключается в том, что сокращенное рабочее время - это нормальная продолжительность рабочего времени, неполное же рабочее время - только часть последней. Другие различия между ними заключаются в порядке установления и определения конкретной продолжительности, а также в оплате труда (труд при сокращенном рабочем времени оплачивается как за полное, а при неполном - пропорционально отработанному времени). Думается, что нормы ТК, определяющие виды рабочего времени, нуждаются в корректировке. В частности, в них целесообразно более четко и полно определить особенности различных видов рабочего времени и их соотношение между собой.

Сверхурочные работы и их оплата.

Устанавливая определенную меру труда в виде норм рабочего времени, ТК вместе с тем допускает некоторые исключения, когда привлечение к работе возможно и за пределами этих норм. Наиболее характерными случаями подобного рода являются сверхурочные работы и ненормированный рабочий день. Сверхурочные работы регулируются ст. 119-122 ТК. Сверхурочной считается работа, выполненная работником сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности). При этом работа признается сверхурочной только в тех случаях, когда она выполнена по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя. Сверхурочной не признается работа, выполненная: по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или ведома нанимателя; работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели; работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы; работниками-надомниками. Сверхурочной не признается также переработка сверх нормы рабочего времени у работников с ненормированным рабочим днем. ТК предусматривает три различных основания применения сверхурочных работ: согласие работника (общее правило); предписание закона - ст. 121 ТК (без согласия работника); условие коллективного договора, соглашения (без согласия работника).

В силу закона (в соответствии со ст. 121 ТК) сверхурочные работы допускаются только в следующих исключительных случаях: при производстве работ для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий, предотвращения несчастных случаев, оказания скорой медицинской помощи; при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих их функционирование. При этом перечень указанных случаев является исчерпывающим и расширению не подлежит.

В ТК закреплен перечень категорий работников, которые либо не могут быть допущены к сверхурочным работам, либо могут быть привлечены к ним с их согласия. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники моложе 18 лет; работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, профессионально-техническое образование, в дни учебных занятий; освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии; Разрешая сверхурочные работы, ТК вместе с тем ограничивает их. В настоящее время сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 ч в рабочую неделю и 180 ч в год. При этом продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 ч.

Сверхурочная работа компенсируется в особом порядке. За каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата: работникам со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок; работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок (окладов). При этом конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается правительством Республики Беларусь, в иных организациях - трудовым договором и (или) локальным нормативным правовым актом. Кроме того, за такую работу взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время) (ст. 69 ТК).

Полагаем, что легальное определение ненормированного рабочего дня нуждается в корректировке. В частности, ненормированный рабочий день более точно определять не как режим работы, а как особое условие труда, поскольку он по своей сущности и назначению не совсем согласуется с понятием и назначением режима рабочего времени.

31. Основные виды режима рабочего времени (режим рабочей недели, режим рабочего дня, сменный режим работы).

Правовому регулированию режима рабочего времени посвящены ст. 123-131 ТК.

Согласно ст. 123 ТК режим рабочего времени - это порядок распределения нанимателем установленных ТК для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов.

Режим рабочего времени имеет целью обеспечить, с одной стороны, интересы нанимателя и соблюдение установленных норм продолжительности рабочего времени, с другой стороны, - интересы работников и соблюдение установленной продолжительности времени отдыха. Поэтому выбор оптимального режима работы - одна из центральных задач организации труда на производстве.

Следует различать режим работы, который применяется у нанимателя, и режим рабочего времени конкретных работников. Так, например, организация может функционировать непрерывно, а работники, естественно, трудятся посменно.

В зависимости от календарного периода и от способа реализации установленных норм продолжительности рабочего времени и времени отдыха можно выделить следующие основные виды режима рабочего времени: - режим рабочей недели;

- режим рабочего дня (рабочей смены);
- режим рабочего времени при сменной работе;
- нестандартные режимы рабочего времени.

Режим рабочей недели определяет рабочие и выходные дни.

Ст. 124 ТК предусматривает два вида рабочей недели: пятидневную с двумя выходными днями и шестидневную с одним выходным днем.

Режим рабочего дня определяет время начала и окончания работы, а также время перерывов.

Сменный режим работы определяет последовательность чередования работников по сменам. В соответствии со ст. 125 ТК сменной работой считается работа в две и более смены. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг). Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиками сменности, которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом. Эти графики обязательны как для нанимателя, так и для работников. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В настоящее время максимальная продолжительность смены ограничена - она не может превышать 12 ч. Вместе с тем постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 января 2008 г. № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников» утвержден перечень категорий работников, для которых может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 ч, но не более 24 ч. В данный перечень включены две группы работников: рабочие и служащие, занятые на работах (занимающие должности) с особым характером труда: военизированной охраны, обеспечивающие пожарную безопасность и (или) охрану объектов; организаций здравоохранения и социального обслуживания, санаторно-курортных организаций, с круглосуточным режимом работы; осуществляющие прием и обработку отправок специальной связи всех категорий секретности и ценности; осуществляющие и обеспечивающие проведение аварийно-ремонтных (восстановительных, спасательных) работ и т. п.; рабочие, обеспечивающие работу котельных в организациях. В соответствии с положением о прохождении службы в ОВД сотрудник может привлекаться к несению службы в сменном режиме продолжительностью до 24 ч включительно в порядке, определяемом министром (п. 120).

32.

Режим гибкого рабочего времени.

Гибкое рабочее время регулируется ст. 128-131 ТК. Режим гибкого рабочего времени - форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Рассматриваемый режим устанавливается нанимателем по индивидуальным или коллективным просьбам по согласованию с профсоюзом при условии, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства, внешние связи.

Работники, переводимые на указанный режим не позднее чем за месяц должны быть проинформированы о дате перевода на этот режим, ознакомлены с условиями и спецификой работы по данному режиму. В пропусках таких работников производится соответствующая отметка или выдается специальный вкладыш к пропуску в организацию.

Применение этого режима не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении гарантий, продолжительности трудового отпуска, исчислении трудового стажа и других трудовых правах. Запись о режиме гибкого рабочего времени в трудовую книжку не вносится.

Гибкое рабочее время включает следующие обязательные составные элементы:

- 1) переменное (гибкое) время - в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
- 2) фиксированное время - время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в данном подразделении организации (по продолжительности - это основная часть рабочего дня);
- 3) перерыв для питания и отдыха, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части (фактическая его продолжительность не включается в рабочее время);
- 4) продолжительность (тип) учетного периода, определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов. Продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников. Однако максимальная продолжительность гибкого времени в течение рабочего дня не должна превышать 10 часов, а за учетный период сумма часов рабочего времени должна быть равна норме часов за этот период.

Наниматель вправе перевести работника (работников) на обычный режим работы в случае производственной необходимости (временно - на срок до одного месяца) и в случаях нарушения принятого режима (временно - на срок до трех месяцев, а при повторном нарушении - на срок до двух лет либо постоянно - при систематическом нарушении установленных правил).

Ограничения применения режимов гибкого рабочего времени обуславливаются особенностями производства. Режимы гибкого рабочего времени, как правило, не применяются в прерывных производствах, в условиях трехсменной работы, при двухсменной работе, если отсутствуют свободные рабочие места, на стыках смен, а также в других случаях, определяемых спецификой производства. Возможности для применения режимов гибкого рабочего времени в отдельных организациях (их структурных подразделениях) могут также ограничиваться.

33.

Использование и учет рабочего времени.

Основные обязанности работников и нанимателей по эффективному использованию рабочего времени установлены ст. 132 ТК. Работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную законодательством продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а

наниматель обязан создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени.

В рабочее время в любых организациях запрещено отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением.

Указанные обязанности конкретизируются в других статьях ТК, иных актах законодательства, локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах.

Учет рабочего времени должен быть организован у каждого нанимателя. Он является средством контроля за выполнением работниками установленных норм рабочего времени, дает возможность выявлять потери рабочего времени и их причины, позволяет осуществлять правильную организацию оплаты труда. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени предусмотрена ст. 133 ТК. Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее. До начала работы каждый работник должен в порядке, установленном нанимателем, отметить свой приход, а по окончании - уход.

Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы, в годовых табельных карточках и других документах

Учету подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемое в соответствии с законодательством в рабочее время. В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, служебных командировок и работы по совместительству. В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

Фактическое рабочее время учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).

Как фактически отработанное должно учитываться время выполнения основных и подготовительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.), перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии - нанимателем по согласованию с профсоюзом.

В фактическое время не входит и не учитывается время проезда от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на передовании перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе.

Время внутрисменных простоев учитывается, начиная с пяти минут.

Полагаем, что поскольку в ст. 133 ТК речь идет о взаимных обязанностях нанимателя и работника по учету рабочего времени, ее название целесообразно принять в новой редакции - «Учет рабочего времени».

34. Понятие и основные виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня.

Время отдыха является важной социально-экономической и правовой категорией.

Как правовую категорию время отдыха по аналогии с рабочим временем можно рассматривать в трех основных аспектах:

- во-первых, как институт Особенной части трудового права, т.е. совокупность норм, закрепляющих виды времени отдыха, их продолжительность, порядок предоставления и др. Данные нормы содержатся в актах международного права, Конституции Республики Беларусь (ст. 43), ТК (гл. 11, 12 и др.), а также иных нормативных правовых актах;

- во-вторых, как установленное время, в течение которого работник свободен от работы и которое он может использовать по своему усмотрению (легальное определение времени отдыха в данном аспекте закреплено в частности, в ст.106 ТК Российской Федерации). Следовательно, временем отдыха признаётся та часть нерабочего времени, которую работник может использовать в своих интересах. Если работник не может использовать нерабочее время таким образом, то оно временем отдыха считаться не будет (к таким периодам относятся, в частности, время выполнения государственных и общественных обязанностей, время социальных отпусков);

- в-третьих, как фактическое время, в течение которого работник действительно был свободен от работы и которое он смог использовать по своему усмотрению.

Правовое регулирование времени отдыха имеет большое значение. Это время работник использует в своих интересах: для восстановления затраченных сил, повышения культурного и образовательного уровня и т.п. Полноценный отдых является основой для сохранения долголетия профессиональной трудоспособности и жизни работника.

Очевидно, что нормы о времени отдыха требуют существенных изменений и дополнений, связанных, в частности, с определением понятия времени отдыха и системы его видов. С учетом этого считаем целесообразным дополнить гл. 11 ТК отдельной статьей следующего содержания: «Понятие и основные виды времени отдыха. Временем отдыха считается время, в течение которого работник в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами должен быть свободен от работы и которое он может использовать по своему усмотрению. Основными видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); междудневный (междусменный) отдых; еженедельный непрерывный отдых (выходные

дни); нерабочие государственные праздники и праздничные дни; трудовые отпуска»
Перерывы. К перерывам в течение рабочего дня относятся перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв), а также дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ.
Перерыву для отдыха и питания, предусмотренному ст. 134 ТК, присущи следующие особенности:
а) установлена минимальная и максимальная продолжительность такого перерыва - не менее 20 минут и не более двух часов (на практике в большинстве случаев перерыв длится от 30 минут до одного часа);
б) время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и работодателем;
в) работник использует перерыв по своему усмотрению, он вправе отлучаться на это время с места выполнения работы;
г) перерыв не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка.

Дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ и для отдельных категорий работников предоставляются наряду с перерывами для отдыха и питания, включаются в рабочее время и подлежат оплате. К ним относятся перерывы для кормления ребенка (ст. 267 ТК), для обогрева при работе в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 135 ТК).

35.

Выходные дни. Работа в выходные дни.

Еженедельный отдых. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов. Эта продолжительность исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного (выходных) дня и до момента его начала в первый после выходного (выходных) дня рабочий день.

1. Право на выходные дни имеют все работники.
2. Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.
3. При 5-дневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю. При 6-дневной рабочей неделе предоставляется один выходной день.
4. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при 5-дневной рабочей неделе устанавливается ПВТР или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон.
5. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.
6. Выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд.
7. Если выходной день по ПВТР или графику работы (сменности) совпадает с нерабочим государственным праздником или праздничным днем, выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется. Предоставление выходных дней в организациях со специфическим характером деятельности имеет определенные особенности. Так, в организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом (металлургическое, химическое производство, сельское хозяйство и др.), а также обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, организаций (электростанции, телеграф, почта, скорая помощь, транспорт, обслуживание основного производства и др.), выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности). В организациях, постоянно обслуживающих население в субботу и воскресенье (торговля, бытовое обслуживание, театры, кинотеатры, музеи и др.), выходной день (выходные дни) устанавливается в другой день недели и с учетом рекомендаций местных и распорядительных органов (ст. 140, 141 ТК).

ТК не запрещает работу в выходные дни, а определяет основания и общий порядок привлечения к такой работе. При этом по смыслу соответствующих статей ТК к работе в выходные дни можно привлекать только отдельных (одного или нескольких) работников, но не весь коллектив организации, что должно найти более четкое отражение в ТК. В ст. 142 ТК предусмотрено три основания привлечения к работе в выходные дни: по предложению работодателя с согласия работника. При этом если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то работодатель должен получить согласие от каждого из них; инициативе работника с согласия работодателя; в силу предписания закона - ст. 143 ТК (без согласия работника). Необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет работодатель. В силу предписания ст. 143 ТК работодатель вправе привлекать работника к работе в выходной день без его согласия в следующих исключительных случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия; предотвращения несчастных случаев; устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи; оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи. Указанный перечень является исчерпывающим и расширению не подлежит.

В ст. 144 ТК закреплено предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе. Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника. При этом в предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работники привлекаются к работе в соответствии со ст. 143 ТК. По смыслу ст. 144 ТК под «годом каждого работника» имеется в виду рабочий год, под которым понимается промежуток времени (12 месяцев), исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу (ст. 163 ТК), что целесообразно уточнить путем внесения изменений в ст. 144 ТК.

Понятие и виды отпусков. Социальные отпуска.

Трудовые и социальные отпуска предусмотрены гл. 12 ТК. Работники имеют право на указанные отпуска при наличии оснований, предусмотренных ТК.

В ст.150 ТК дается легальное определение отпуска. Под отпуском понимается освобождение работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК (ст. 150 ТК).

ТК впервые на законодательном уровне установлено два вида отпусков: трудовые и социальные.

Трудовой отпуск предоставляется в связи с трудовой деятельностью работника. Он предназначается для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. В настоящее время в системе трудовых отпусков различаются основной отпуск и дополнительные отпуска. Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка. При этом под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации, на том же рабочем месте.

Социальные отпуска предоставляются работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей. К числу социальных отпусков относятся следующие:

- по беременности и родам;
- по уходу за детьми;
- в связи с обучением;
- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- по уважительным причинам личного и семейного характера.

Продолжительность трудовых и социальных отпусков исчисляется в календарных днях. При этом нерабочие государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом. Примерная форма записки об отпуске утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 октября 2010 г. № 139 .

Особенности социальных отпусков (ст. 183 ТК)

- ни предоставляются, как правило, не для отдыха, а для определенных социальных целей;
- право на социальные отпуска не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы нанимателя;
- а время социальных отпусков сохраняется прежняя работа, но заработная плата (средний заработок) на время этих отпусков сохраняется только в случаях, предусмотренных ТК или коллективным договором, соглашением; все социальные отпуска являются самостоятельным видом отпуска, они предоставляются сверх трудового отпуска вместе с ним или отдельно от него;
- социальные отпуска предоставляются не за рабочий, а за календарный год, причем только за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. Если в текущем календарном году социальный отпуск не использован, то на следующий рабочий год он не переносится и денежной компенсацией, в том числе при увольнении, не заменяется.

Трудовые отпуска (понятие, виды, стаж, дающий право на отпуск, порядок предоставления). Отпуска

лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

Трудовой отпуск предоставляется в связи с трудовой деятельностью работника. Он предназначается для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. В настоящее время в системе трудовых отпусков различаются основной отпуск и дополнительные отпуска. Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка. При этом под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации, на том же рабочем месте.

Виды трудовых отпусков:

-Основной и дополнительный

Работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора формы организации и оплаты труда имеют право на основной отпуск, если иное не предусмотрено законодательными актами.

не может быть менее 24 календарных дней.

Перечни организаций и должностей, а также категории работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь . В зависимости от учреждения образования и занимаемой должности продолжительность основного отпуска педагогического работника составляет 56 или 30 календарных дней. Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

Дополнительные трудовые отпуска: в отличие от основного отпуска предоставляются лишь некоторым категориям работников с учетом специфики их трудовой деятельности либо работникам в качестве поощрения за работу у конкретного нанимателя.

Виды дополнительных трудовых отпусков:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157 ТК);
- за ненормированный рабочий день (ст. 158 ТК); продолжительностью до семи календарных дней
- за продолжительный стаж работы (ст. 159 ТК);
- поощрительные (ст. 160 ТК).

ТК закрепляет определенный порядок предоставления трудовых отпусков. Трудовой отпуск предоставляется не за календарный, а за рабочий год, под которым понимается промежуток времени, равный по продолжительности календарному году (12 месяцев), но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу (ст. 163 ТК). Отпуска за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено кодексом (ст. 166, 167 ТК). Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза.

Полагаем, что предусмотренная в ст. 154 ТК оговорка «если иное не предусмотрено законодательными актами», которая допускает возможность лишения работника права на основной отпуск законодательными актами, является ошибочной и не подлежащей применению в силу противоречия нормам Конституции, международного права, другим нормам ТК.

Виды отпусков сотрудников:

курсанты :каникулярный;социальные.

основной;

дополнительный - за особый характер службы; социальные.

38. **Дополнительные трудовые отпуска. Суммирование трудовых отпусков.**

Дополнительные трудовые отпуска в отличие от основного отпуска предоставляются лишь некоторым категориям работников с учетом специфики их трудовой деятельности либо работникам в качестве поощрения за работу у конкретного нанимателя.

Так, в соответствии со ст. 157 ТК работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы. При этом порядок, условия предоставления указанных в данной статье отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

В целях реализации данного положения принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы», определяющее порядок и условия предоставления, а также продолжительность дополнительных отпусков с учетом занятости работников на работах различного вида. В частности, продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса (степени) вредности или опасности условий труда составляет 4, 7, 14, 21 или 28 календарных дней.

Согласно ст. 158 ТК работникам с ненормированным рабочим днем наниматель за счет собственных средств устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней. При этом порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

В соответствии со ст. 159 ТК работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель за счет собственных средств может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней. При этом порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

В ст. 160 ТК предусмотрено, что дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться за счет собственных средств нанимателя коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовым договором.

Статьей 162 ТК установлен определенный порядок суммирования трудовых отпусков. Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, если иное не предусмотрено актами законодательства.

Социальные отпуска в связи с материнством (понятие, виды).

40. В соответствии со ст. 184 ТК женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам. В настоящее время предусматривается суммарная продолжительность данного отпуска (без деления на до - родовую и послеродовую части), которая составляет 126 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, - 140 календарных дней). Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск большей продолжительности - 146 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, - 160 календарных дней). За время нахождения в отпуске женщине назначается и выплачивается государственное пособие по беременности и родам, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством о государственных пособиях семьям, воспитывающим детей, и о государственном социальном страховании (закон Республики Беларусь от 29 декабря 2012 г. № 7-З «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей»; Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей и Положение о порядке обеспечения пособиями по

временной нетрудоспособности и по беременности и родам, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 июня 2013 г. № 569, и др.). Данное пособие относится к числу пособий по материнству и выплачивается единовременно. Пособие назначается за каждый календарный день отпуска по беременности и родам в размере 100 % среднедневного заработка за календарные дни, удостоверенные листком нетрудоспособности. Этот заработок определяется в установленном порядке за шесть календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором возникло право на пособие, но за каждый календарный месяц не более трехкратной величины средней заработной платы работников в республике в месяце, предшествующем месяцу наступления отпуска по беременности и родам, и не менее минимального размера пособия.

В ст. 185 ТК речь идет об отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Можно отметить следующие важнейшие особенности данного отпуска. 1. Лица, имеющие право на отпуск. Наниматель обязан предоставить отпуск работающим женщинам независимо от трудового стажа по их желанию после окончания отпуска по беременности и родам. В настоящее время данный отпуск предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае выхода матери ребенка на работу (службу), учебу.

41. Порядок предоставления и использования отпуска. Отпуск предоставляется по письменному заявлению и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности. Отпуск прерывается в случае предоставления матери ребенка отпуска по беременности и родам и продолжается по его окончании в обычном порядке. Отпуск, предоставленный соответствующим лицам вместо матери ребенка, прекращается со дня, следующего за днем утраты оснований, по которым данный отпуск был им предоставлен. При наличии в семье двоих и более детей в возрасте до трех лет отпуск предоставляется только одному лицу. По желанию лиц, использующих отпуск, в период нахождения в отпуске они могут работать по основному (по другой профессии, должности) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени).

42. Социальное обеспечение лиц, находящихся в отпуске. За время нахождения в отпуске назначается и выплачивается ежемесячное государственное пособие по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, размеры и условия выплаты которого определяются законодательством о государственных пособиях семьям, воспитывающим детей, и о государственном социальном страховании (закон «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей»; Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 июня 2013 г. № 569, и др.). Данное пособие относится к числу семейных пособий и выплачивается ежемесячно со дня возникновения права на него по день достижения ребенком возраста трех лет включительно.

на первого ребенка - 35 % среднемесячной заработной платы; на второго и последующих детей - 40 % среднемесячной заработной платы. На ребенка-инвалида в возрасте до трех лет пособие назначается и выплачивается в размере 45 % среднемесячной заработной платы.

39.

Отпуска без сохранения заработной платы (понятие, виды).

Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по их желанию: женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы; ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств; осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья; инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц; иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением. Кроме того, в случаях, предусмотренных законодательными актами, отдельным категориям работников наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы иной продолжительности. Указанные отпуска предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами (ст. 189 ТК). Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены ст. 189 ТК, может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению в течение календарного года продолжительностью не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем. При этом уважительность причин оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением. Конкретные случаи предоставления отпусков, их продолжительность могут быть предусмотрены в коллективном договоре, соглашении. В подобных случаях предоставление отпуска будет для нанимателя обязательным (ст. 190 ТК). Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы предоставляется по инициативе нанимателя при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. ТК не устанавливает минимальную и максимальную продолжительность такого отпуска. Конкретная продолжительность отпуска определяется по договоренности между работником (работниками) и нанимателем, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. В период отпуска заработная плата либо не сохраняется, либо сохраняется частично. При этом конкретный размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работником, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. В коллективном договоре, соглашении могут быть предусмотрены ограничения для нанимателя при предоставлении указанных отпусков. В коллективном договоре, соглашении могут конкретизироваться случаи предоставления отпусков, устанавливаться их

продолжительность, определяться размер сохраняемой заработной платы и др. (ст. 191 ТК). Предоставление части трудового отпуска вместо отпуска без сохранения заработной платы (ст. 190 ТК) может иметь место по договоренности между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором. При этом одна часть раздельного трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 192 ТК).

40. **Понятие заработной платы. Государственные гарантии по оплате труда.**

Заработная плата, являясь основным источником доходов работников и членов их семей, представляет собой важную социально-экономическую и правовую категорию.

Заработную плату как правовую категорию можно рассматривать в двух основных аспектах.

Во-первых, как подинститут Особенной части трудового права - заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты, т.е. совокупность правовых норм, закрепляющих положения, связанные с организацией оплаты труда работников (понятие заработной платы и минимальной заработной платы, тарифную систему и ее элементы, формы, системы и размеры оплаты труда, нормы труда и т.п.). Нормы данного подинститута содержатся в гл. 6-9 ТК, других актах законодательства о труде, в коллективных договорах и соглашениях, иных локальных нормативных правовых актах.

Во-вторых, как вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время (ст. 57 ТК).

1) является гарантированным вознаграждением за работу по трудовому договору, т.е. необходимым элементом любого трудового правоотношения;

2) выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь или (и) в натуральной форме (смешанная форма оплаты);

3) основана на заранее установленных нормах и расценках;

4) выплачивается по конечным результатам труда;

5) не ограничивается максимальными размерами и не может быть ниже установленного государством минимума.

Механизм формирования заработной платы существенно различается во внебюджетной (производственной) и в бюджетной (непроизводственной) сферах. Во внебюджетной сфере заработная плата должна быть заработана коллективом работников, ее источником является прибыль, полученная нанимателем. В бюджетной сфере заработная плата формируется полностью или в основной части за счет ассигнований из бюджета.

Заработная плата, как правило, складывается из двух частей: основной (постоянной) и дополнительной (переменной). Основную часть заработной платы составляют оплата по тарифу (тарифной ставке или должностному окладу) и при отклонении от условий, на которые рассчитаны тарифы, а также некоторые надбавки и доплаты (например, за работу в ночное время, за выслугу лет). Основная часть заработной платы является постоянной, гарантированной для всех категорий работников при условии выполнения ими норм труда. Переменную часть заработной платы образуют предусмотренные законодательством и локальными нормативными правовыми актами дополнительные выплаты. Размер этих выплат может изменяться либо они вообще не выплачиваются. К таким выплатам относятся, например, различные премии, вознаграждения по итогам годовой работы, за выслугу лет, отдельные доплаты и надбавки (к примеру, за профессиональное мастерство, за интенсивность труда).

Существует два основных метода правового регулирования заработной платы: централизованный (государственного нормирования) и децентрализованный (договорного регулирования).

Централизованный метод выражается в установлении государством важнейших исходных положений и нормативов, обеспечивающих необходимое единство в принципиальных вопросах оплаты труда. В своей совокупности они образуют систему государственных гарантий по оплате труда работников. Согласно ст. 56 ТК эта система включает в себя следующие элементы:

1) величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;

2) величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы;

3) республиканские тарифы оплаты труда - часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

4) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;

5) меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;

6) ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;

7) государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;

8) ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

41. **Формы, системы и размеры оплаты труда.**

Правовое регулирование заработной платы предполагает выбор и применение той или иной формы (системы) оплаты труда работников, под которой понимается способ установления соотношения между мерой затраченного работником труда и размера вознаграждения за труд.

В ст. 63 ТК формы, системы, а также размеры оплаты труда определены в общем виде - в зависимости от сферы их применения. Так, формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Формы, системы и размеры оплаты труда государственных служащих и приравненных к ним лиц устанавливаются законодательством о государственной службе.

Формы и системы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливаются нанимателем, а размеры оплаты труда - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

При этом дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников, причем во всех случаях заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

В зависимости от того, чем определяется мера затраченного труда (продолжительностью проработанного времени или количеством произведенной продукции либо выполненных трудовых операций) на практике используются две основные формы заработной платы - сдельная и повременная, которые подразделяются на системы.

При сдельной оплате труда заработная плата работников (или их группе) начисляется за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, килограммах и т.п.), а при повременной - по установленной тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное им время. Применение той или иной формы оплаты труда зависит от условий производства. Допускается и сочетание этих форм.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на следующие системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную и сдельную, аккордную.

При прямой сдельной системе заработок работнику начисляется по установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы).

При сдельно-премиальной системе рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение конкретных показателей работы.

При сдельно-прогрессивной системе в пределах установленной исходной нормы (базы) труд оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх базы - по повышенным сдельным расценкам.

При косвенной сдельной системе размер заработной платы вспомогательных рабочих ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих.

При аккордной системе размер заработной платы устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятых в целом.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на системы: простую и повременно-премиальную. При первой - заработная плата работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время, а при второй - дополнительно выплачивается премия.

Премирование является дополнительным стимулированием работников за результаты как индивидуального, так и коллективного труда, за их вклад в повышение эффективности производства. В одних случаях оно применяется в форме сдельно-премиальной и повременно-премиальной систем оплаты труда, т.е. служит средством дополнительного вознаграждения за труд, а в других - имеет форму разового вознаграждения (поощрения), осуществляемого вне системы оплаты труда. Вопросы премирования регулируются обычно коллективными или трудовыми договорами либо специальными положениями.

42. Республиканские тарифы оплаты труда. Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь.

Оплата труда работников.

Основой правового регулирования заработной платы выступает тарифная система. Она представляет собой совокупность закрепленных в соответствующих актах законодательства, локальных нормативных правовых актах нормативов, предназначенных для отражения в заработной плате содержания, сложности и условий труда (тяжести, вредности и пр.), квалификации работников в целях обеспечения дифференциации оплаты труда.

Существующая в Республике Беларусь тарифная система включает следующие элементы:

1) тарифно-квалификационные справочники. В настоящее время действуют Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) (отдельные выпуски которого утверждены постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь); Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД) (отдельные выпуски которого утверждены постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь) и др.;

2) тарифные сетки. Основополагающее значение имеет Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (ЕТС). До недавнего времени она являлась обязательной для использования как в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, так и в коммерческих организациях и у индивидуальных предпринимателей. Однако Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. №181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям предоставлено право самостоятельно принимать решения о применении ЕТС при определении условий оплаты труда своих работников. ЕТС представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе устанавливаются тарифные ставки (оклады) большинства работников.

ЕТС содержит:

а) шкалу тарифных разрядов работников: с 1 по 27;

б) повышающие тарифные коэффициенты по каждому разряду. При этом диапазон (соотношение между тарифными коэффициентами, соответствующими крайним разрядам) составляет 1:7,84. Тарифная ставка (оклад) работника более высокого разряда определяется путем умножения установленной Правительством Республики

Беларусь тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент;

з) республиканские тарифы оплаты труда. Ими являются часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. Иные наниматели обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников. Республиканские тарифы оплаты труда определяются по тарифным коэффициентам ЕТС и установленной тарифной ставке первого разряда.

Определенные на основе ЕТС тарифные ставки (оклады) работников обычно увеличиваются за счет различных доплат, надбавок и повышений.

Оплата труда ряда категорий работников (государственных служащих, военнослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел и др.) осуществляется не на основе ЕТС, а в ином порядке (путем установления должностных окладов и пр.). В некоторых случаях оплата труда производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре (домашние работники, трудящиеся-иммигранты и др.).

43. Исчисление среднего заработка.

В случаях, предусмотренных законодательством, работнику гарантируется сохранение среднего заработка, который исчисляется по определенным правилам. Порядок исчисления среднего заработка регулируется гл. 7 ТК «Исчисление среднего заработка», а также иным законодательством.

Предусмотрено два варианта исчисления среднего заработка: 1) за время отпусков и 2) за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Средний заработок, сохраняемый за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков (ст. 81 ТК) определяется за период в 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала отпуска (увольнения) работника.

Средний заработок для оплаты времени в других случаях (выполнения государственных или общественных обязанностей, переезда на работу в другую местность, вынужденного прогула в случаях восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия и пр.) (ст. 82 ТК) определяется исходя из заработной платы, начисленной работнику за 2 календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих наступлению соответствующего случая (увольнения и др.).

Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, определяется ст. 85 ТК и иным законодательством. В состав среднего заработка включаются все виды основной и дополнительной заработной платы, носящие постоянный характер (заработная плата за выполненную работу и отработанное время; поощрительные выплаты; выплаты компенсационного характера и т.п.).

44. Удержания из заработной платы. Особенности удержаний из заработка осужденных к исправительным работам. Ограничения размера удержаний из заработной платы.

Законодательство о труде охраняет право работников на получение причитающейся им заработной платы, устанавливая строго ограниченный перечень оснований удержания из нее. Согласно ст. 107 ТК удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. Такие удержания могут производиться для выполнения обязательств перед государством (налоги, удержания по исправительным работам, штрафы и т.п.), перед третьими лицами (в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь на основании исполнительных документов) и для погашения задолженности нанимателю. При этом удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя (т.е. в бесспорном порядке) в следующих случаях:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания. В этих случаях наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 1, 2, 4 и 5 ст. 35, п. 1, 2 и 6 ст. 42, п. 1, 2 и 6 ст. 44 ТК, по собственному желанию в связи с направлением на обучение или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка (ч. 1 ст. 408 ТК).

Характерно, что заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки. Статья 108 ТК устанавливает ограничения размера удержаний из заработной платы, что должно соблюдаться при удержаниях по любым основаниям.

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, - 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате

работнику. Так, согласно ст. 523 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь допускается удержание в размере 50 процентов заработной платы и приравненных к ней доходов при взыскании алиментов, возмещении за ущерб, причиненный преступлением, возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина, взыскании задолженности по оплате за пользование жилым помещением, техническое обслуживание и коммунальные услуги, по отчислениям средств на капитальный ремонт жилого дома.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработка.

Перечисленные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (обязанные лица). Однако за работником должно быть сохранено не менее 30 процентов заработка.

В соответствии со ст. 109 ТК не допускаются удержания из предусмотренных законодательством сумм выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание. К числу последних, согласно ст. 525 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь относятся выплаты единовременного характера - компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, компенсационные выплаты в связи с командировкой, пособия на рождение ребенка и на погребение и др.

45. **Нормы труда и сдельные расценки.**

Нормирование труда представляет собой составную часть управления производством, один из важнейших элементов правового регулирования заработной платы. Оно включает в себя определение и оптимизацию необходимых затрат труда на производство единицы продукции, товаров (работ, услуг) отдельным работникам или коллективам и установление на этой основе норм труда.

Согласно ст. 86 ТК нормы труда устанавливаются применительно к формам оплаты труда. При повременной форме работникам устанавливаются нормированные задания, а для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности. При сдельной форме оплаты труда используются нормы выработки и нормы времени, исходя из которых определяются сдельные расценки (ст. 88 ТК). В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

В соответствии со ст. 87 ТК установление, замена и пересмотр норм труда производится нанимателем с участием профсоюза. Для однородных работ разрабатываются и утверждаются в установленном порядке межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

Оплата труда работников на основе тарифных ставок (окладов) производится только при условии выполнения ими норм труда. В свою очередь согласно ст. 89 ТК наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда. Такими условиями считаются:

- 1) обеспечение заказов и объемов работ;
- 2) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- 3) своевременное обеспечение технической документацией;
- 4) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;
- 5) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергоснабжения;
- 6) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение требований по охране труда, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т.д.).

Гарантии (понятие, виды).

46. 1) как подинститут Особой части трудового права - заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты, т.е. как совокупность однородных правовых норм;

2) как выплаты, которые напрямую не связываются и не соотносятся с затратами труда работника, а имеют гарантийный и компенсационный характер.

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

Компенсации - денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей (ст. 90 ТК).

Необходимо учитывать, что гарантийный характер имеют многие нормы трудового права, в том числе связанные с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников: нормы, предусматривающие гарантии при заключении, изменении и прекращении трудового договора, ограничивающие продолжительность рабочего времени, устанавливающие государственные гарантии по оплате труда работников и др. Главой 9 ТК регулируются наиболее характерные случаи предоставления гарантий, которые обеспечивают работникам, не работавшим в течение определенного времени по уважительным причинам, сохранение места работы (должности) (гарантии нематериального характера), а также среднего заработка или его части (гарантии материального характера).

В системе гарантий материального характера различаются гарантийные выплаты и гарантийные доплаты.

Гарантийные выплаты предусмотрены за время освобождения от работы взамен заработной платы. Они исчисляются в размере среднего заработка (его части) или тарифной ставки (оклада). В соответствии с гл. 9 ТК гарантии работникам предоставляются в следующих случаях: при служебных командировках (ч. 1 ст. 95 ТК); для работников, избранных на выборные должности в государственные органы (ст. 100 ТК); для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 101 ТК); для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки (ст. 102 ТК); для работников, направляемых на

обследование или осмотр в медицинские учреждения (ст. 103 ТК); для работников, являющихся донорами (ст. 104 ТК); для работников - изобретателей и рационализаторов (ст. 105). Гарантийные выплаты осуществляются

либо за счет нанимателя (ч. 1 ст. 95, ст. 102, 103, 105), либо за счет иных органов и организаций (например, при выполнении государственных или общественных обязанностей; работникам, являющимся донорами) (ст. 101, 104).

Гарантийные доплаты осуществляются нанимателем при наличии работы, если работник теряет в зарплате (например, при перемещении работника на другую работу, если в результате его заработок уменьшается по независящим от него причинам). Гарантийные доплаты суммируются с начисленной работнику заработной платой.

При этом в законодательстве установлен минимальный объем компенсационных выплат (доплат), который может быть увеличен в коллективных договорах, соглашениях и трудовых договорах.

47. Служебные командировки (понятие, гарантии и компенсации при служебных командировках). Служебные командировки лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.

При служебных командировках наниматель обязан выдать аванс и возместить работнику следующие расходы:

- 1) по проезду к месту служебной командировки и обратно;
- 2) по найму жилого помещения;
- 3) за проживание вне места постоянного жительства (суточные);
- 4) иные произведенные работником с разрешения или ведома нанимателя расходы.

48. Правила внутреннего трудового распорядка (виды, юридическое значение, порядок утверждения). Правила внутреннего трудового распорядка для работников системы МВД.

Согласно п. 2 ТПВТР внутренний трудовой распорядок - это регламент (порядок) выполнения работниками работы у нанимателя под его руководством и контролем.

В соответствии со ст. 194 ТК трудовой распорядок для работников определяется:

- 1) правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, соглашениями, положениями и инструкциями по охране труда и техники безопасности и другими локальными нормативными правовыми актами;
- 2) штатным расписанием;
- 3) должностными инструкциями работников;
- 4) графиками работ (сменности);
- 5) графиками отпусков.

При этом локальные нормативные правовые акты, которые регулируют трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с ТК и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Важнейшими нормативными правовыми актами, регулирующими внутренний трудовой распорядок, являются правила внутреннего трудового распорядка. В зависимости от сферы действия различаются три вида правил: типовые (ТПВТР), отраслевые и местные (локальные).

ТПВТР распространяются на всех работников и нанимателей. Они содержат следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Порядок приема и увольнения работников.
3. Обязанности работника.
4. Обязанности нанимателя.
5. Рабочее время и его использование.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Отраслевые правила внутреннего трудового распорядка могут утверждаться на основе законодательства о труде и ТПВТР республиканскими органами государственного управления с участием отраслевых профсоюзов с учетом специфики конкретных отраслей. Они распространяются на работников и нанимателей соответствующей отрасли.

Согласно ст. 195 ТК местные (локальные) правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются на основании ТПВТР нанимателем с участием профсоюзов. Подобный порядок предполагает учет нанимателем мнения профсоюзов в процессе разработки и утверждения местных правил внутреннего трудового распорядка, хотя юридически обязательным оно для него не является. Утвержденные местные правила внутреннего трудового распорядка обязательны как для работников, так и для нанимателя и должны быть размещены последним на видном месте. При отсутствии местных правил внутреннего трудового распорядка действуют отраслевые (при наличии) либо ТПВТР.

49. Уставы и положения о дисциплине (содержание, порядок утверждения, сфера действия). Дисциплинарная ответственность по уставам и положениям о дисциплине.

Уставы и положения о дисциплине действуют для отдельных категорий работников государственных

организаций, утверждаются Президентом или правительством Республики Беларусь. В республике действует несколько уставов и положений о дисциплине (работников железнодорожного, речного транспорта, должностных лиц таможенных органов и др.). Существуют также дисциплинарные уставы лиц, проходящих

различные виды военизированной государственной службы. Так, Дисциплинарный устав Вооруженных сил Республики Беларусь утвержден указом Президента Республики Беларусь от 26 июня 2001 г. № 355. Можно отметить следующие особенности уставов и положений о дисциплине работников. Они распространяются не на всех работников соответствующей отрасли или государственной структуры, а только на выполняющих в ней основные, профилирующие работы, а также на работников центрального аппарата (например, плавсостав судов, машинистов локомотивов, должностных лиц таможенных органов, министров). На работников, не подпадающих под действие уставов и положений, полностью распространяются правила внутреннего трудового распорядка. На работников, к которым применяются уставы и положения, правила внутреннего трудового распорядка также распространяются, но обычно за исключением норм, регулируемых уставами и положениями.

По сравнению с правилами внутреннего трудового распорядка уставы и положения о дисциплине предусматривают, как правило, специфические обязанности работников, а также специфические поощрения и дисциплинарные взыскания, применяемые к ним. Полагаем, что легальное определение внутреннего трудового распорядка, а также особенности уставов и положений о дисциплине целесообразно закрепить в ТК.

50. Дисциплинарная ответственность работников (понятие, виды, условия наступления).

Дисциплинарная ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка.

Дисциплинарная ответственность выражается в возможном применении к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, мер дисциплинарного взыскания и иных мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных ТК, другими актами законодательства, локальными нормативными правовыми актами. Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности и может рассматриваться как мера государственного принуждения за совершенное правонарушение. Вместе с тем она выступает как самостоятельный, специфический вид юридической ответственности. Ее особенности состоят, в частности, в том, что она: обусловлена наличием трудовых, основанных на трудовом договоре, отношений между работником и нанимателем; наступает, как правило, перед нанимателем; связана с применением так называемых делегированных санкций, смысл которых состоит в использовании их не органом государства, а непосредственно нанимателем, выступающим как уполномоченный государства. В сказанном заключается отличие дисциплинарной ответственности от других видов юридической ответственности - гражданско-правовой (имущественной), административной и уголовной. Полагаем, что нормы гл. 14 ТК требуют существенных дополнений. Здесь целесообразно закрепить общие положения о дисциплинарной ответственности - определить ее понятие, принципы, условия наступления и виды.

Условия наступления дисциплинарной ответственности

Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- 1) деяние работника должно быть противоправным;
- 2) деяние работника должно носить виновный характер.

В ряде случаев для признания деяния (действия или бездействия) работника дисциплинарным проступком необходимо также чтобы:

- 1) в результате деяния наступили конкретные вредные последствия;
- 2) между противоправным деянием работника и наступившими вредными последствиями присутствовала прямая причинная связь.

Противоправность деяния (действия или бездействия) работника связана неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих конкретных трудовых обязанностей, возложенных на него соответствующими правовыми актами (ТК, положениями, правилами, уставами, инструкциями, коллективными и трудовыми договорами и др.).

Вина работника в совершении противоправного деяния может выражаться в форме умысла или неосторожности. В некоторых случаях форма вины «привязана» к составу конкретного проступка (например, появление на работе в состоянии опьянения или хищение имущества нанимателя может совершаться только умышленно). Невыполнение работником трудовых обязанностей по независящим от него причинам (например, опоздание на работу в связи с аварией на общественном транспорте) не может рассматриваться как дисциплинарный проступок, поскольку при этом отсутствует вина работника.

Наступление конкретных вредных последствий является характерным для составов так называемых «материальных» правонарушений, составы «формальных» правонарушений это не предусматривают. Большинство дисциплинарных проступков является формальными. Материальными являются, в частности, однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников (п.9 ст.42); дисциплинарные проступки, связанные с причинением ущерба нанимателю.

Установление прямой причинной связи между противоправным деянием работника и наступившими вредными последствиями является обязательным для материальных дисциплинарных проступков. К примеру, о прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом как обязательном условии привлечения работника к материальной ответственности говорится в п.3 ст.400 ТК.

3) Виды дисциплинарной ответственности

В трудовом праве различаются два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная.

Общая дисциплинарная ответственность наступает на основе правил внутреннего трудового распорядка.

Она распространяется на всех работников, в том числе и на тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. При привлечении к этой ответственности могут приниматься во внимание лишь проступки, непосредственно связанные с работой. Поэтому нельзя, например, привлечь к дисциплинарной ответственности слесаря или инженера, появившегося в общественном месте в нетрезвом состоянии либо совершившего мелкое хулиганство.

О специальной дисциплинарной ответственности говорится в общем плане в ст. 204 ТК. Смысл и значение этой ответственности состоят в применении более строгих, специфических взысканий к нарушителям, в том числе в отдельных случаях и за проступки, непосредственно с работой не связанные. Существование специальной

дисциплинарной ответственности обусловлено тем, что в соответствующих сферах деятельности даже незначительные нарушения трудовой дисциплины могут повлечь за собой весьма серьезные последствия (например, аварии и катастрофы на транспорте, снижение авторитета государственных органов и т.п.). Как специальную (наступающую на основе уставов о дисциплине) следует рассматривать дисциплинарную ответственность лиц, проходящих различные виды военизированной государственной службы (военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и др.).

Критерии оценки:

□ **оценка «отлично»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

□ **оценка «хорошо»** выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

□ **оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

□ **оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.