##### Министерство образования Республики Беларусь

**Учреждение образования**

**«Гомельский государственный университет**

**имени Франциска Скорины»**

**Е. А. КОВАЛЁВА**

# **Т. В. КОВАЛЁВА**

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО :**

**Заключительная часть**

# **ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

для студентов специальности 1 – 24 01 02 «Правоведение»

**Гомель**

**ГГУ им. Ф. Скорины**

**2017**

УДК 349.2(476)(075.8)

ББК 67.405(4 Беи)я73

К56

Рецензенты:

##### кандидат юридических наук Ж. Ч. Коновалова,

##### кафедра теории и истории государства и права учреждения

##### образования «Гомельский государственный университет

##### имени Франциска Скорины»

##### Рекомендовано к изданию научно-методическим советом

##### учреждения образования «Гомельский государственный

##### университет имени Франциска Скорины»

**Ковалёва, Е. А.**

|  |  |
| --- | --- |
| К56 | Трудовое право: заключительная часть : практическое пособие / Е. А. Ковалёва, Т. В. Ковалёва ; М-во образования Республики Беларусь, Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2017. – 45 с.  ISBN 978-985-577-175-4 |

Целью практического пособия по курсу «Трудовое право» является оказание практической помощи студентам специальности 1- 24 01 02 «Правоведение» в изучении основных вопросов курса, овладение навыками применения трудового законодательства к конкретным практическим ситуациям, а также способствовать созданию условий для успешной учебной и научной исследовательской работы студентов, укреплению учебной дисциплины, развитию умений и навыков самостоятельной учебной работы, юридического мышления.

**УДК 349.2(476)(075.8)**

**ББК 67.405(4 Беи)я73**

|  |  |
| --- | --- |
| **ISBN 978-985-577-175-4** | © Ковалёва Е. А., Ковалёва Т. В., 2016  © Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», 2017 |

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Предисловие…………………………………… | | | |  |
| Нормативные правовые акты и литература ко всем темам…….. | | | |  |
| Тема 1 | | Трудовая дисциплина…………………………………. | |  |
| Тема 2 | | Дисциплинарная ответственность …………………… | |  |
| Тема 3 | | Охрана труда …………………………………………... | |  |
| Тема 4 | | Материальная ответственность сторон трудового  договора ……………………………………………….. | |  |
| Тема 5  Тема 6  Тема 7 | | Трудовые споры и порядок их разрешения…………..  Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников  Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде……………………………………………….. | |  |
|  | |  | |  |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |

**Предисловие**

Важное место в формировании профессиональных качеств специалиста-юриста занимает изучение курса «Трудовое право», которое имеет самостоятельное место в системе белорусского национального права и направлено на правовое регулирование трудовых и связанных с ними отношений.

Разработано в соответствии с Типовой учебной программой, утвержденной Министерством образования Республики Беларусь 17.04.15, регистрационный номер ТД-Е.586/тип.

Цель практического пособия по курсу «Трудовое право» – оказать практическую помощь студентам в изучении основных вопросов курса, овладении навыками применения трудового законодательства к конкретным практическим ситуациям, а также способствовать созданию условий для успешной учебной и научной исследовательской работы студентов, укреплению учебной дисциплины, развитию умений и навыков самостоятельной учебной работы, юридического мышления. Настоящее пособие рассчитано на оказание методической и практической помощи по самостоятельному освоению студентами отдельных тем дисциплины «Трудовое право», по проверке знаний при выполнении самостоятельной работы.

Каждая тема разбита на блоки: 1) по подготовке и усвоению теоретического материала студентами самостоятельно; 2) по подготовке к проверке преподавателем на занятии. Для оказания помощи студентам в освоении материала в каждой теме даны вопросы для изучения, методические указания, перечень основных нормативных и литературных источников, вопросы и тесты для самоконтроля, темы рефератов, практические ситуации и задания.

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

Рекомендуется использовать комментарии к Трудовому кодексу, актуальные публикации в юридических журналах, специальную научную литературу, классические монографические источники, в том числе советского периода, для более глубокого усвоения основ трудового права как науки, развития навыков юридического мышления.

Практическое постижение дисциплины базируется на решении конкретных казусов, составлении правовой документации в сфере труда, овладении навыками работы с ней. В издании содержатся ситуации и задания, которые необходимо решить к практическому занятию. При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Затем надлежит изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче (они, как правило, включены в список источников к каждой теме), подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу.

Отвечая на поставленные в задаче вопросы, следует дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные правовые акты, назвав их статью, пункт. При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе теоретических положений и нормативного материала требуется сформулировать решение, сделать четкие выводы.

Условия отдельных задач рассчитаны на несколько вариантов решения, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев возможно ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как будет трансформироваться ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Кроме задач (ситуаций) некоторые темы содержат и другие разноплановые творческие задания: например, проанализировать правовые нормы, сравнить комментарии разных авторов по одному и тому же спорному вопросу, составить таблицу, разработать проект локального нормативного правового акта, сформулировать приказы нанимателя и др. Студентам предоставляется возможность решения более творческих задач, в частности, подготовить эссе или реферат по спорному вопросу. Цель таких заданий – углубленное изучение нормативного материала и комментариев к нему, практическое применение полученных знаний.

Практическое пособие предназначено для студентов юридических и других факультетов высших учебных заведений, учебными планами которых предусмотрено изучение дисциплины «Трудовое право».

**Тема 1. Трудовая дисциплина**

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

**Методические указания**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Правила внутреннего трудового распоряд*ка – это форма правового регулирования совместного труда в организации.

Нормативные правовые акты

1. Типовые правила внутреннего трудового распорядка [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь, 5 апр. 2000 г., № 46 (с измен. и доп. пост. от 16.06.2014 г., № 38). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
2. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь, 29 сент. 1993 г., № 656 (с измен. и доп. пост. от 11.06.2015 г., № 486). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
3. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4. – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.

Литература

1. Смирнов, В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В.Н. Смирнов. – Л.: ЛГУ, 1980.
2. Смирнов, В. Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы) / В. Н. Смирнов. – Л.: ЛГУ, 1972.
3. Шишко, Г. Б. Трудовая дисциплина: монография / Г. Б. Шишко. – Мн.: Молодежное научное общество, 2000.

**Вопросы для самоконтроля**

1. Дайте характеристику Типовых правил внутреннего трудового распорядка
2. Обозначьте отличие трудовой дисциплины от воинской и других видов государственной дисциплины
3. Определите основания и порядок применения поощрений

**Практические задания**

Задание 1. В соответствии с графиком повар столовой Минова должна была в апреле пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, она не прошла медосмотр, за что приказом от 20 мая на нее было наложено дисциплинарное взыскание. Минова обратилась в КТС с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания.

*Какое решение примет КТС?*

**Задание 2.** В правила внутреннего трудового распорядка организации включены положения о том, что:

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

2) начальникам цехов и другим руководителям структурных подразделений предоставлено право переводить нарушителей трудовой дисциплины на нижеоплачиваемую работу без их согласия на срок до двух месяцев;

3) на основании положения о премировании нарушители трудовой дисциплины получают премии по итогам работы за месяц в уменьшенном до 50% размере, а прогульщики лишаются премии полностью;

4) любой работник в связи с простоем может быть переведен в филиал предприятия, расположенный в соседнем посёлке, без его согласия на срок до 6 месяцев, то есть на всё время простоя.

*Соответствуют ли данные нормы трудовому законодательству?*

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

*Правомерно ли был уволен работник?*

Задание 4. Приказом начальника локомотивного депо Гомель машинист тепловоза Маслов был переведен на работу машинистом паровоза. Маслов отказался выполнить приказ, считая его не законным, и был уволен за прогул. Работник предъявил иск о восстановлении на работе машинистом тепловоза.

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

*Какое решение должен вынести суд?*

Задание 5. Директор колледжа объявил выговор преподавателю математики Лесову за то, что он не соглашается дежурить в столовой и не посещает педсовет. Лесов считает, что взыскание к нему применено не правомерно, а истиной причиной явились неприязные отношения.

*Куда и в какой срок можно обжаловать приказ нанимателя? Какое решение следует принять по его заявлению?*

**Задание 6.** В связи с юбилеем предприятия, на торжественном собрании был оглашён приказ директора о поощрении группы работников за добросовестное отношение к работе и достижение высоких показателей. Им были выданы премии в размере месячного заработка. Мастер Булотов обратился в КТС и потребовал выплатить премию и ему, так как все остальные мастера её получили, а он нет, хотя трудовой дисциплины он не нарушал, работал добросовестно.

***Где должен рассматриваться данный спор? Подлежит ли удовлетворению требование Булотова?***

**Задание 7.** Помощник прокурора районной прокуратуры Суворов, вернувшись с работы в состоянии алкогольного опьянения, поздно вечером учинил скандал с женой, громко ругался, разбудил соседей, оскорблял прибывших по их вызову сотрудников милиции.

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

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

Задание 8. *Изучите уставы и положения о дисциплине, действующие в отраслях экономики. Составьте сравнительную таблицу об особенностях трудовой дисциплины отдельных категорий работников.*

Тема 15. Дисциплинарная ответственность

1. Понятие и особенности дисциплинарной ответственности
2. Понятие дисциплинарного проступка и его элементы
3. Дисциплинарные взыскания, виды и особенности мер дисциплинарного воздействия
4. Порядок, сроки применения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий

**Методические указания**

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

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

Дисциплинарная ответственность обладает рядом особенностей:

- может иметь место только за совершение дисциплинарного проступка;

- может применяться только должностными лицами и органами, наделенными такими правами;

- дисциплинарные взыскания применяются в строгом соответствии с требованиями закона за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей с соблюдением установленных сроков;

- за одно нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;

- дисциплинарное принуждение является внесудебным;

- дисциплинарное принуждение может осуществляться только в отношении членов устойчивых коллективов, субъектов постоянных организационных связей (работников, военнослужащих, студентов, заключенных и т.д.);

- для дисциплинарного взыскания характерно широкое использование морально-правовых санкций (например, выговор);

- меры дисциплинарного воздействия могут применяться только к конкретным лицам.

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

Литература

1. Ковалёва, Е. А. Единство и дифференциация правового регулирования дисциплинарной ответственности работников (на основе законодательства Респ. Беларусь и Российской Федерации о транспорте) / Е. А. Ковалёва. – Минск : Дикта, 2006. – 152 с.
2. Кривой, В. И. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде / В. И. Кривой, А. А. Греченков, Е. А. Ковалёва. – Гомель : Е. А. Ковалёва, 2009. – 228 с.
3. Сыроватская, Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юр. лит., 1990. – 136 с.

**Вопросы для самоконтроля**

1. Назовите виды дисциплинарной ответственности
2. Перечислите основания увольнения за нарушение трудовой дисциплины.
3. Каковы меры дисциплинарного взыскания
4. Назовите иные меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, применяемые нанимателем

**Практические задания**

**Задание 1.** В ноябре заведующему складом Соковичу в приказе было объявлено предупреждение за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В апреле следующего года ему был вынесен выговор за вновь допущенные недостатки в работе, а в декабре он был уволен за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

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

***Каков порядок увольнения за систематическое неисполнение трудовых обязанностей?*** ***Какие нарушения законодательства допущены?***

**Задание 2.** При проверке бухгалтерии совхоза были вскрыты серьезные нарушения финансовой дисциплины по вине главного бухгалтера. Контрольно-ревизионное управление потребовало от администрации совхоза привлечь главного бухгалтера к дисциплинарной ответственности. Нарушение финансовой дисциплины были допущены в мае, а обнаружены в декабре того же года, и сразу же доведены до администрации совхоза. В феврале следующего года, согласно приказа директора совхоза, главному бухгалтеру был объявлен выговор.

***Каковы сроки применения дисциплинарных взысканий? Правомерно ли применено дисциплинарное взыскание?***

**Задание 3.** ***Определите по условиям задачи правомерно ли наниматель применил к работникам меры дисциплинарного взыскания за проступки, связанные с работой:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Ф.И.О., занимаемая должность** | **Дисциплинарные взыскания, примененные к нарушителям** |
| 11. | Андреев И.Т., шлифовщик | Объявлен строгий выговор |
| 22. | Лебедев Т.Ю., подсобный рабочий | Объявлен выговор за хищение государственного имущества и взыскан штраф по решению суда |
| 33. | Хотиев В.С., токарь VI разряда | Объявлен выговор и переведен на один месяц на работу в качестве токаря III разряда |
| 44. | Кедров С.В., машинист тепловоза | Переведен на работу, не связанную с движением поездов сроком на шесть месяцев |

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

**Задание 4.** Токарь Горомов нарушил технологию обработки металла, в результате чего вся выпущенная продукция в течение смены была признана браком. Получив объяснение, что брак в работе был допущен из-за рассеянности Громова, директор завода объявил ему выговор, лишил 50 % месячной премии и издал приказ об удержании из заработной платы Громова стоимость испорченного материала в размере среднего месячного заработка работника.

***Законно ли решение директора?***

**Задание 5.** Водитель Кузнецов 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля от Кузьнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузьнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузьнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более шести месяцев.

***Как должен быть решен спор?***

**Задание 6.** Директор коммерческой организации издал приказ следующего содержания: “За халатное отношение к своим трудовым обязанностям и развал работы начальника отдела сбыта Симонова привлечь к строгой административной ответственности – объявить предупреждение и неполное служебное соответствие. Указать, что, если работа отдела не улучшится, он будет уволен за систематическое нарушение трудовой дисциплины”.

***Дайте правовую оценку этому приказу.***

**Задание 7.** Мастер строительного участка Платов был уволен с работы 26 мая по п. 1 ст. 47 ТК за то, что 10 марта в рабочее время направил двух рабочих для строительства своей дачи, оформив это выпиской фиктивного наряда.

***Законно ли увольнение Платова и почему?***

**Задание 8.** Кладовщик овощебазы Громов 15 августа не вышел на работу. Из-за этого не был своевременно произведён отпуск скоропортящихся продуктов, их пришлось списать, а овощебаза понесла материальные потери. Приказом директора Громову был объявлен выговор, его премия было снижена на 70 % за август, кроме того, с него удержали часть заработка в погашение ущерба и уменьшили продолжительность трудового отпуска на один день.

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

***Подлежит ли удовлетворению требование Громова?***

**Задание 9.** 10 мая мастер предложил электрику Юхневичу отремонтировать электрощиток. В конце рабочего дня Юхневич доложил мастеру, что работа выполнена. 18 октября из-за короткого замыкания в электропроводке в цехе вышло из строя несколько станков. Было установлено, что причиной аварии явилась неисправность электрощитка, который Юхневич не отремонтировал. Во время аварии Юхневич находился в длительной командировке, из которой вернулся 21 ноября.

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

**Задание 10. Подготовьте сравнительное эссе на тему: «Меры дисциплинарного взыскания и иные меры правового воздействия за нарушения трудовой дисциплины» (3-4 л.).**

В эссе целесообразно отразить следующие аспекты:

- определение сходства и различия;

- аргументация, доказательства;

- выводы и предложения по совершенствованию законодательства;

- практическая значимость выводов и предложений.

Тема 16. Охрана труда

1. Понятие и организация охраны труда.
2. Служба охраны труда и ее функции.
3. Обязанности нанимателя и работника по охране труда.
4. Расследование несчастных случаев, связанных с производством и профессиональных заболеваний.

**Методические указания**

Студентам следует начинать изучение темы с понятия охраны труда, которая различается в широком и узком смыслах.

Общим объектом охраны труда является трудоспособность как специфическое качество трудящегося человека. Трудоспособность в трудовом праве – фактическая основа юридической способности физического лица быть участником трудовых и связанных с ними правоотношений.

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

Студентам следует внимательно разобраться с процедурой расследования несчастных случаев. Несчастный случай на производстве – это сложный юридический факт. Его основу составляет событие, приведшее к увечью или иному повреждению здоровья работника, вызвавшее утрату им профессиональной трудоспособности либо смерть. Оформляется происшествие актом о несчастном случае на производстве формы Н-1 в четырех экземплярах.

Если на основании документов правоохранительных органов, организаций здравоохранения, судебно-медицинской экспертизы и других результатов расследования установлено, что несчастный случай произошел вследствие противоправных деяний потерпевшего; умышленного причинения вреда своему здоровью; обусловлен исключительно состоянием здоровья потерпевшего и др. (п. 24 Правил расследования), то такой несчастный случай является непроизводственным несчастным случаем и оформляется актом о непроизводственном несчастном случае формы НП.

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

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

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

Нормативные правовые акты

1. Об охране труда [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-З (с изм. и доп. Закона от 12.07.2013 г., № 61-З). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
2. Инструкция о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь, 28 апр. 2010 г., № 47 (с изм. и доп. пост. от 26.04.2011 г., № 31). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
3. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, 30 дек. 2008 г., № 209 (с изм. и доп. пост. от 28.09.2012 г., № 106). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
4. Инструкция о порядке подготовки (обучения), переподготовки, стажировки, инструктажа, повышения квалификации и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, 28 нояб. 2008 г., чс № 175 (с изм. и доп. пост. от 26.04.2011 г., № 31). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
5. Инструкция о порядке принятия локальных нормативных правовых актов по охране труда для профессий и отдельных видов работ [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, 28 нояб. 2008 г., № 176 (с изм. и доп. пост. от 26.04.2011 г., № 31). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
6. Типовое положение о службе охраны труда организации [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, 30 сент. 2013 г., № 98. – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
7. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь, 15 янв. 2004 г., № 30 (с изм. и доп. пост. от 26.04.2011 г., № 31). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.

**Литература**

* + 1. Кривой, В. И. Охрана труда / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалёва, 2009. – 416 с.
    2. Семенков, В. И. Охрана труда в СССР / В. И. Семенков. – Мн., 1976.

## Вопросы для самоконтроля

1. Назовите нормы и требования по охране труда.

2. Определите гарантии прав работников на охрану труда.

3. перечислите специальные правила по охране труда лиц, нуждающихся в особой правовой защите.

**Практические задания**

**Задание 1.** **Тест для самоконтроля.**

**1. Продолжите фразу:** охрана труда – это…

**Выберите правильные ответы:**

**2. Служба охраны труда создается в организации с численностью работающих более:**

1) 50 человек; 2) 100 человек; 3) 1000 человек; 4) 10 человек.

**3. Особые правила охраны труда в трудовом законодательстве установлены для следующих категорий лиц:**

1) имеющих длительный стаж работы в организации;

2) женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет;

3) государственных служащих;

4) инвалидов;

5) военнослужащих;

6) несовершеннолетних.

**4. Инструктажи по охране труда бывают:**

1) вводными;

2) межотраслевыми;

3) первичными;

4) повторными;

5) комплексными;

6) внеплановыми.

**5. На работах с вредными условиями труда работникам предоставляются:**

1) спецодежда;

2) неполное рабочее время;

3) средства индивидуальной защиты;

4) дополнительный отпуск без сохранения заработной платы;

5) профилактическое питание;

6) бесплатный медосмотр.

**6. Назовите условия выдачи работникам молока в целях охраны труда…**

**7. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда осуществляется:**

1. прокурором;
2. техническим инспектором труда профсоюза;
3. государственным инспектором труда;
4. общественным инспектором по охране труда организации;
5. местными исполнительными и распорядительными органами.
   * 1. **Периодические медосмотры проходят работающие:**
6. с вредными и опасными условиями труда;
7. по гражданско-правовым договорам;
8. при приеме на работу;
9. на транспортных средствах.

**Задание 2.** При проверке соблюдения законодательства об охране труда молодежи в организации, общественный инспектор по охране труда установил:

1. 15-ти летняя Миронова работает курьером по 5 часов в день и нигде не учится;
2. 17-ти летний Николаев принят в кузнечный цех на подноску деталей весом от 5 до 10 кг.;
3. рабочему Иванову графиком отпусков предусмотрено предоставление трудового отпуска в ноябре месяце вопреки его желанию.

***Какие нарушения трудового законодательства допущены нанимателем?***

**Задание 3.** Монтажник Санаев систематически нарушал требования инструкции по охране труда. 17 сентября начальник стройуправления, обнаружив, что Санаев при разборке строительных лесов на 4 этаже строящегося дома не пользовался монтажным поясом, объявил ему выговор. Тем же приказом был на 2 месяца переведен в прорабы начальник участка, где работал Санаев, как не обеспечивший выполнение правил по охране труда.

***Правомерен ли приказ начальника стройуправления? Какие меры ответственности могут нести работники за нарушение правил охраны труда?***

**Задание 4.** Рабочие химического завода, занятые на работах по производству мышьяка и его соединений, имеют право на 0,5 литра молока за смену для нейтрализации попадающих в организм вредных веществ. Группа рабочих этого завода потребовала:

* выдавать им молоко непосредственно на рабочем месте;
* одновременно с молоком выдавать и лечебно-профилактическое питание не только в дни фактической занятости на этих работах, но и за время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в случае временного перевода на другую работу, простоя по вине нанимателя, а также лицам, работающим на этих работах неполный рабочий день;
* накануне праздничных дней молоко заменить сметаной либо мясом;
* временно нетрудоспособным инвалидам, имеющим право на лечебно-профилактическое питание, доставлять его на дом.

***Подлежат ли удовлетворению требования рабочих?***

Задание 5. Лаборант кабинета химии колледжа Стецова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы со вновь поступившими реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что ей был объявлен выговор. На следующий день при работе с новыми реактивами она получила ожоги лица и рук.

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

Задание 6. Уткина работает в прачечной завода. В ее должностные обязанности входят стирка, ремонт халатов и другой спецодежды. При этом она пользуется порошком, содой и хлоркой. Уткина обратилась к директору с требованием производить ей доплаты за работу с вредными условиями труда.

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

**Задание 7.** Врач Комарова, воспитывающая 6-летнюю дочь, приказом главврача больницы г. Гомеля была командирована в г. Минск с 15 по 17 мая для участия в работе конференции. На конференцию она не явилась и не вышла на работу в больницу. 25 мая Комарова была уволена с работы по п. 5 ст. 42 ТК за прогул. При рассмотрении дела в суде ответчик пояснил, что требования ст. 263 ТК нарушены не были, ибо своего несогласия о направлении в другой город Комарова не высказывала. Истица пояснила, что на работу не вышла в связи с болезнью дочери.

***Были ли допущены нарушения законодательства об охране труда женщин? разрешите спор по существу?***

**Задание 8.** На деревообрабатывающем комбинате произошел несчастный случай: осколок бревна поранил глаз молодому рабочему Клюеву. Расследованием обстоятельств несчастного случая установлено, что в нарушение правил работник работал без защитных очков, инструктаж по технике безопасности с ним проведен не был. В акте ф. Н-1 указано, что виновным в несчастном случае признается Клюев, нарушивший правила техники безопасности, и профком, обязанный проводить инструктаж по технике безопасности.

***Имеются ли нарушения законодательства? Назовите виды инструктажа по технике безопасности.***

**Задание 9.** Штамповщик Лукьянов из-за неисправности станка получил травму руки. На второй день после несчастного случая, когда стало известно, что Лукьянову выдан больничный лист, начальник цеха со слов мастера составил акт о несчастном случае в 2-х экземплярах и направил их на утверждение главному инженеру завода.

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

***Допущены ли нарушения законодательства начальником цеха?***

**Задание 10.** Слесарь Семенов, находясь по окончании рабочей смены в душевой, поскользнулся и упал, вследствие чего получил травму головы и легкое сотрясение мозга. По излечении он обратился к начальнику цеха с просьбой составить акт о несчастном случае на производстве и получил отказ. Начальник цеха объяснил Семенову, что акты о несчастных случаях, происшедших в бытовых помещениях предприятия, должен составлять профком.

***Какой несчастный случай произошел? Как расследуются подобные случаи?***

**Задание 11.** Студент Петров проходил производственную практику на заводе сельскохозяйственного машиностроения под руководством инженерно-технического персонала этого завода. Во время выполнения работы получил производственную травму, в результате которой был признан инвалидом 3 группы.

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

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

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

**Задание 12.** При проведении комплексной проверки соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда в управлении механизации, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Выяснилось, что основными причинами сложившейся ситуации явились: отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий работников; отсутствие на некоторых станках специальных ограждений режущих инструментов; не проведение инструктажа как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Названные недостатки объяснялись тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим трудовым стажем и опытом работы по специальности, в связи с чем не было необходимости в обучении работников безопасным приемам работы и в проведении различных видов инструктажа.

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

**Задание 13.** На автомобильном заводе произошел несчастный случай, в результате которого погибло два работника и три были тяжело травмированы. Директор завода поручил специалисту по охране труда организовать расследование этого несчастного случая. Была создана комиссия в составе начальника цеха, где произошел несчастный случай, председателя профкома завода и специалиста по охране труда. Просьба брата одного из погибших о включении его в состав комиссии была отклонена.

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

***В какие сроки и кем проводится расследование несчастных случаев? Как оформляются материалы расследования, в каком порядке разрешаются споры?***

Задание 14. Темы рефератов

1. Государственное управление охраной труда.

2. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

3. Обучение и инструктирование работников по вопросам охраны труда.

4. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Понятие и виды материальной ответственности работника.
2. Условия наступления материальной ответственности.
3. Виды материальной ответственности: ограниченная, полная, индивидуальная, коллективная (бригадная).
4. Определение размера и порядок взыскания материального ущерба.
5. Понятие и виды материальной ответственности нанимателя.

**Методические указания**

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

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

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

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

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

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

- необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 16 ТК);

- задержку расчета (или его части) при увольнении (ст. 78 ТК);

- задержку выдачи трудовой книжки (ст. 79 ТК);

- незаконное увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда, отстранение от работы (ст. 243-245 ТК);

- причинение морального вреда (ст. 246 ТК);

- задержку немедленного исполнения решения суда о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда (ст. 247 ТК).

Нормативные правовые акты

1. Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь, 26 мая 2000 г., № 764 (с изм. и доп. пост. от 04.06.2014 г., № 540). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
2. Положение о коллективной (бригадной) материальной ответственности [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь, 14 апр. 2000 г., № 54. – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
3. Инструкция о порядке определения размера причиненного государственному имуществу вреда в связи с утратой, повреждением (порчей), недостачей при проведении проверок (ревизий) финансово-хозяйственной деятельности государственных юридических лиц [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства финансов, Министерства экономики Республики Беларусь, 24 марта 2003 г., № 39/69 (с изм. и доп. пост. от 30.12.2011 г., № 146/211). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
4. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 26 марта 2002 г., № 2 (с изм. и доп. пост. от 22.12.2005 г., № 13). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.

Литература

1. Хвостов, А. М. Материальная ответственность рабочих и служащих / А. М. Хвостов. – Минск : Беларусь, 1976. – 131 с.
2. Ставиский, П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев – Одесса : Вища школа, 1982. – 162 с.

**Вопросы для самоконтроля**

1. Назовите отличительные признаки материальной ответственности от гражданско-правовой.

2. Перечислите обстоятельства, исключающие материальную ответственность.

3. В каких случаях возможно уменьшение размера материального ущерба.

**Практические задания**

**Задание 1. Тест для самоконтроля.**

**1.** **Взыскание с работника причиненного им ущерба по приказу нанимателя производится, если ущерб не превышает:**

1) должностного оклада, тарифной ставки;

2) половины среднего заработка;

3) среднего заработка;

4) трех его среднемесячных заработных плат.

**2.** **Взыскание с работника причиненного ущерба производится на основании решения:**

1) нанимателя;

2) КТС;

3) примирительной комиссии;

4) суда.

**3.** **Наниматель заключает договор о полной материальной ответственности со следующими работниками:**

1) уборщицей;

2) продавцом;

3) кассиром;

4) бухгалтером;

5) заместителем директора организации;

6) охранником;

7) консультантом, работающим в торговом зале.

**4. Если должность или выполняемая работа работника включена в Примерный перечень должностей и работ, … с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то наниматель:**

1) обязан заключить договор;

2) вправе заключить договор.

**5. Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между нанимателем и:**

1) коллективом бригады;

2) каждым членом бригады индивидуально.

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

1) причинения ущерба;

2) обнаружения ущерба нанимателем;

3) взыскания ущерба.

**7. Назовите способы возмещения ущерба, причиненного работником нанимателю:**

1) взыскание через суд;

2) взыскание через комиссию по трудовым спорам;

3) добровольное погашение (возмещение) ущерба;

4) удержание из зарплаты;

5) взыскание через профсоюз.

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

1) в течение 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;

2) в течение 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;

3) в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

**9. При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность:**

1) при наличии упущенной выгоды;

2) при совершении противоправного действия (бездействия);

3) при наличии нормального производственно-хозяйственного риска;

4) при наличии вины;

5) при наличии прямой причинной связи между действием (бездействием) и ущербом;

6) при причинении ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

7) при наличии прямой причинной связи между действием (бездействием) и виной.

**10. С согласия нанимателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:**

1) только деньги;

2) как деньги, так и равноценное имущество;

3) может исправить поврежденное имущество.

**Задание 2.** ***Определите какой вид материальной ответственности должен быть применен к работникам за причиненный ущерб:***

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

**Задание 3.** Слесарь при получении наряда на обработку деталей доложил мастеру о неисправности инструмента, при помощи которого он должен выполнять задание. Несмотря на это мастер дал указание приступить к работе, хотя имелась возможность затребовать со склада исправный инструмент. В процессе обработки деталей неисправным инструментом он сломался и пришел в полную негодность. Инструментальный склад не принял от слесаря сломанный инструмент и предложил возместить его стоимость. Балансовая стоимость инструмента составляет 200 руб. Срок использования 6 месяцев. Ко времени поломки инструмент находился в эксплуатации 3 месяца.

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

**Задание 4.** Петухов был принят на работу в качестве бригадира строительной бригады. Перед началом работы администрация оформила с ним договор о полной материальной ответственности за материалы и инструменты, переданные бригаде. Через год в бригаде была выявлена недостача материалов и инструментов (с учетом амортизации), образовавшаяся в результате неправильного учета и хранения ценностей.

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

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

**Задание 5.** По недосмотру начальника цеха Иванова произошел выпуск некачественной продукции с общей суммой ущерба в 700 руб. Директор завода через 16 дней после обнаружения ущерба издал приказ об удержании этой суммы из заработной платы Иванова, среднемесячный заработок которого составил 500 руб. Через 5 дней после издания приказа бухгалтерия начала удержание из заработной паты работника.

***Прав ли директор? Каков порядок возмещения ущерба?***

**Задание 6.** Смирнов работал сторожем в строительной организации. В ночь с 20 на 21 сентября неустановленное лицо проникло на территорию организации и совершило кражу строительных материалов, чем был причинен ущерб на сумму 15 000 руб. В результате расследования было установлено, что в момент совершения кражи сторож спал в подсобном помещении. Лица, виновные в совершении кражи, не установлены.

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

***Соответствует ли решение суда закону?***

**Задание 7.** В результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей рабочей склада Лопуховой произошла порча овощей на сумму 231 руб. Заведующий складом Зуев, не осуществляя необходимый контроль за работой Лопуховой, также был признан виновным в причинении этого ущерба. В возмещение ущерба директор базы своим приказом, изданным через три недели после обнаружения ущерба, взыскал с Лопуховой 180 руб. (месячный оклад). Возмещение должно было осуществляться путем ежемесячных удержаний по 15% причитающейся к выплате зарплаты.

***Какие нарушения действующего законодательства допущены директором базы?***

**Задание 8.** Газосварщику Петрову 5 февраля была выдана спецодежда для осуществления трудового процесса: спецобувь стоимостью 250 руб. со сроком носки 2 года и комбинезон стоимостью 400 руб. со сроком носки 1 год. Работник утерял выданную ему спецодежду и при увольнении 1 ноября наниматель потребовал ее возвратить. Так как работник не смог этого сделать, то наниматель удержал полную стоимость спецодежды при расчете при увольнении.

***Определите размер причиненного ущерба. Правомерны ли действия нанимателя?***

**Задание 9.** В связи с ремонтом дома культуры совхоза столяру Филиппову было дано задание снять зеркала в вестибюле и перенести их на склад. Вопреки указанию Филиппов не стал отвинчивать рамы с зеркалами, а отрывал их при помощи топора. При этом одно зеркало разбилось. Стоимость разбитого зеркала составила 330 руб., а к моменту ремонта амортизация составила 25%. Месячная тарифная ставка столяра – 153 руб., а средний заработок 246 руб. в месяц.

***Определите вид материальной ответственности работника и размер ущерба. В каком порядке он может быть взыскан?***

**Задание 10.** Начальник цеха завода Смирнов не организовал надлежащего учета и контроля за выдачей и использованием спецодежды, недостача которой была выявлена в результате ревизии. Установить кому она была выдана не представилось возможным. Директор завода 2 июня издал приказ о вычете стоимости недостающей спецодежды на сумму 1090 руб. из заработной платы начальника цеха, средний заработок которого составлял 751 руб. 10 июня бухгалтерия приступила к удержанию суммы ущерба из зарплаты Петрова.

***Несет ли материальную ответственность начальник цеха? Если да, то в каком размере.***

**Задание 11.** В контракте с заведующей складом Жуковой предусмотрено возложение на нее полной материальной ответственности. В результате проведенной инвентаризации у Жуковой была выявлена недостача материальных ценностей на сумму 2 000 руб. Организация, ссылаясь на п. 1 ст.404 ТК, обратился с иском в суд о взыскании с Жуковой указанной суммы. Суд иск удовлетворил.

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

*Какое определение должен вынести областной суд?*

**Задание 12.** Бухгалтер организации Давыдова приказом заместителя директора Сидорова была уволена с работы по п.3 ст.42 ТК во время трудового отпуска. Давыдова предъявила иск о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула (700 руб.) и материальном возмещении морального вреда (1000 руб.). Суд удовлетворил требования работника в полном объеме.

***Подлежит ли Сидоров материальной ответственности?***

**Задание 13.** В связи с производимым ремонтом в организации отсутствовало специальное помещение для хранения личных вещей работников. У одной из работниц украли зимнее пальто. Поскольку наниматель отказался добровольно возместить его стоимость, работница предъявила иск к нанимателю о возмещении причиненного ей имущественного ущерба. Работница полагает, что наниматель должен нести материальную ответственность в данном случае.

***Подлежит ли требование работницы удовлетворению?***

Задание 14. Водитель строительной организации Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним автомобиль для перевозки грузов граждан. В результате происшедшей по его вине аварии были повреждены автомобиль и частный жилой дом. Организация как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту дома и автомобиля. Кроме того, ей были причинены убытки в виде неполученных доходов, поскольку автомобиль не использовался в течение 10 дней.

*Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности?*

Задание 15. Темы рефератов

1. Условия привлечения к материальной ответственности.

2. Заключение договоров о полной материальной ответственности.

3. Порядок возмещения ущерба и уменьшение его размера.

4. Виды материальной ответственности.

Тема 18. Трудовые споры и порядок их разрешения

1. Трудовые споры: понятие, виды, причины возникновения.

2. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС и в суде.

3. Исполнение решений по трудовым спорам.

4. Разрешение коллективных трудовых споров.

**Методические указания**

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

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

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

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

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

Далее необходимо изучить подведомственность споров, систему органов по разрешению трудовых споров, порядок и сроки их рассмотрения. Работник может обратиться в КТС для рассмотрения индивидуального трудового спора за исключением тех споров, которые должны рассматриваться непосредственно в суде. Порядок рассмотрения таких споров в суде регулируется гражданским процессуальным законодательством и лишь частично ТК (ст. 241-247).

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

**Нормативные правовые акты**

1. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г.: одобр. Советом Республики 18 дек. 1998 г. (с изм. и доп. Закона от 26.04.2011 г., № 31-З). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
2. О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров [Электронный ресурс] : Указ Президента Республики Беларусь, 23 июля 2013 г., № 320 (с изм. и доп. Указа от 24.01.2014 г., № 31). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.

Литература

1. Куренной, А. М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / А. М. Куренной, В. И. Миронов. – М. : Дело, 1997. – 346 с.
2. Курылева, О. С. Трудовые споры: коллизии и проблемы законодательства / О. С. Курылева // Судовы весн. – 1995. – № 3. – С. 16–21.
3. Смирнов, Ю. П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю. П. Смирнов, Н. Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. – 1998. – № 1-2. – 56 с.
4. Черемисов, В. А. Коллективный договор: регламентация разрешения коллективного трудового спора / В. А. Черемисов // Право Беларуси. – 2003. – № 38. – С. 26–32.

**Вопросы для самоконтроля**

1. Назовите порядок образования комиссии по трудовым спорам.
2. Назовите сроки обращения за решением трудовых споров.
3. Как осуществляется исполнение решений по трудовым спорам.
4. Дайте понятие коллективному трудовому спору, его отличие от индивидуальных трудовых споров.
5. Изложите порядок принятия решения о проведении забастовки.

**Практические задания**

**Задание 1.** ***Определите каким органам подведомственны и в каком порядке рассматриваются следующие трудовые споры о:***

- снятии дисциплинарных взысканий, наложенных руководителем;

- восстановлении на работе, в связи с незаконным увольнением по желанию работника;

- взыскании заработной платы за время простоя;

- необходимости увеличения штата и окладов работников финансового отдела в связи с расширением предприятия;

- неправильной выплате при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск;

- взыскании ущерба, причиненного работнику увечьем, связанным с работой;

- непредоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

**Задание 2.** Квалификационная комиссия установила слесарю Чижову 4 разряд. Считая, что ему должен быть присвоен 5 разряд, работник 10 декабря обратился в КТС, заседание которой состоялось 26 декабря в составе 3 человек: 2 представителя нанимателя и 1 от профсоюза. В связи с болезнью Чижов на заседание КТС не явился, поэтому рассмотрение заявления было заочным. Большинством голосов требования работника было отклонено.

***Какие нарушения трудового законодательства допущены?***

**Задание 3.**В КТС подали заявление двое рабочих, не согласных с установленным им графиком предоставления трудовых отпусков в зимние месяцы. Печатник Иванов мотивировал свое несогласие тем, что он, как учащийся общеобразовательной вечерней школы, имеет право на отпуск летом. Слесарь Герасимов просил предоставить ему отпуск летом, так как он два года подряд использовал отпуск зимой, а в этом году хочет поехать на юг вместе с детьми-школьниками.

***Вправе ли КТС рассматривать эти заявления? Какое решение должно быть вынесено?***

**Задание 4.** КТС вынесла решение, обязывающее нанимателя оплатить инженеру Катранову сверхурочную работу. Главный бухгалтер предприятия отказался выполнить решение КТС, так как Катранов, являясь работником с ненормированным рабочим днем, права на дополнительную оплату за сверхурочную работу не имеет.

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

***Как должен поступить суд в данном случае? Имеет ли право работник на исполнение решения КТС?***

**Задание 5.** Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили по выговору. Считая, что к ним применена слишком суровая мера дисциплинарного взыскания, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, данные работники обратились в КТС с просьбой изменить меру взыскания.

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

***Правомочна ли была КТС рассматривать дело? Кто может отменить или изменить меру дисциплинарного взыскания? Какова его связь с увольнением?***

**Задание 6.** Лаборант физического института Демиденко был уволен по п. 3 ст. 42 ТК по недостаточной квалификации в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом наниматель дополнительно ссылался и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности "физика". Возражая против своего увольнения, работник подал заявление о восстановлении на работе в суд и в государственную инспекцию труда. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей нанимателем. Что касается наличия у него высшего образования, то он в этом году заканчивает V курс заочного факультета по специальности.

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

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

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

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

***Предложите свой вариант решения ситуации.***

**Задание 8.**Рабочий VI разряда Гусев обратился 17 июня в КТС с заявлением о доплате ему к заработку межразрядной разницы за январь, февраль, март и апрель месяцы, т.к. он в этот период выполнял работу по IV разряду. Комиссия в удовлетворении заявления Гусева отказала, однако работник настаивал на взыскании доплаты, ссылаясь на то, что с 15 мая он в течение месяца находился в больнице.

***Разрешите данный спор.***

**Задание 9.** В связи с длительной задержкой выплаты зарплаты на предприятии, члены трудового коллектива приняли решение о проведении забастовки. За ее проведение проголосовало 50 человек из 90 присутствующих на общем собрании. 10 февраля профком предприятия направил директору письмо с уведомлением о том, что 21 февраля начнется недельная забастовка на предприятии в связи с невыплатой заработной платы. Считая, что забастовка является незаконной, директор поручил юрисконсульту подготовить заявление в компетентный орган о запрещении ее проведения.

***Какой документ должен составить юрисконсульт и кому он будет адресован? Сформулируйте требования нанимателя.***

**Задание 10.** ***Оформите исковые заявления в суд по следующим трудовым спорам о:***

- восстановлении на работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула;

- выплате заработной платы и окончательного расчета при увольнении;

- выдаче трудовой книжки и выплате окончательного расчета при увольнении.

Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

* 1. Принцип единства и дифференциации как основа специфики регулирования труда отдельных категорий работников.

2. Правовое регулирование труда временных и сезонных работников.

3. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий.

4. Труд домашних работников и работников-надомников.

**Методические указания**

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

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

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

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

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

К основания дифференциации отнесены:

- условия труда в отрасли;

- территориальный (географический) признак;

- значение отрасли экономики для страны;

- характер трудовой связи между работником и нанимателем;

- субъектные факторы работника;

- различия в характере трудовых отношений;

- специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей.

- родительские, семейные обязанности работника;

- различия в квалификации работника и др.

Пределы допустимости дифференциации в правовом регулировании труда связаны с функциями такой дифференциации: защитная, компенсаторная, поощрительная, обеспечительная.

Дифференциацию следует отграничить от смежных правовых явлений – дискриминации. Дискриминация трудовых прав запрещена законом, в то время как снижение уровня трудовых прав, ограничение трудовых прав устанавливаются исключительно ТК.

Студентам необходимо изучить раздел 3 ТК, где особенности проводятся в зависимости от:

1) вида трудового договора: временный, сезонный, с домашними работниками, по совместительству и др.;

2) субъекта трудовых правоотношений: несовершеннолетний, руководитель организации, работники, имеющие семейные обязанности и др.;

3) особого характера труда в отдельных отраслях экономики и отдельных профессий: транспорт, связь, сельское хозяйство и др.;

4) загрязнения территории радиоактивными веществами.

Нормативные правовые акты

1. Перечень сезонных работ [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь, 14 апр. 2000 г., № 56 (с изм. и доп. пост. от 28.05.2007 г., № 72). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.

Литература

1. Островский, Л. Я Дифференциация, классификация, система Трудового кодекса и ее составные части / Л. Я. Островский // Отдел кадров. – 2005. – № 4. – С. 23–31.
2. Скачкова, Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: монография / Г. С. Скачкова. – М. : МГИУ, 2003. – 253 с.
3. Чичина, Е. В. Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект / Е. В. Чичина. – Минск : Право и экономика, 2004. – 162 с.

**Вопросы для самоконтроля**

1. Назовите особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет.
2. Укажите особенности регулирования труда руководителей организаций, лиц, работающих вахтовым методом.
3. Назовите особенности регулирования труда совместителей.
4. Определите отраслевые особенности регулирования труда некоторых категорий работников (транспорта, образования, здравоохранения и др.).

**Практические задания**

**Задание 1.** При заключении трудового договора между частной фирмой и Казаковым директор предложил работнику установить трудовой отпуск за первый рабочий год – 15 календарных дней, за второй – 20, а впоследствии продолжительность отпуска будет устанавливаться в зависимости от экономического состояния фирмы. Это условие было указано в трудовом договоре.

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

***Правомерны ли действия руководителя? Дайте письменный мотивированный ответ работнику.***

**Задание 2.** В период летних каникул ученики старших классов Грищенко, Данильченко и Ванин устроились на овощную базу. В воскресные дни в связи с нехваткой продавцов по розничной продаже овощей они привлекались к торговле. Со всеми были заключены договора о полной индивидуальной материальной ответственности. При этом торговля осуществлялась следующим образом: Грищенко взвешивал товар, Ванин подсчитывал и объявлял стоимость покупки, а Данильченко вел денежные расчеты с покупателями.

В первый день работы образовался излишек денежных средств на сумму 80000 рублей, а во второй день работы была выявлена недостача на сумму 150000 рублей.

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

**Задание 3.** ***Определите по условиям данной задачи, какие ошибки допущены при увольнении работников моложе 18 лет:***

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

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

**Задание 4.** Гражданин Кротов заключил письменный трудовой договор о выполнении работы домашней работницы Смирновой. При обращении в местный исполнительно-распорядительный орган для регистрации данного договора было установлено, что Смирнова является родной сестрой жены Кротова. По этой причине в регистрации договора было отказано.

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

**Задание 5.** Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица, моложе 16 лет, могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

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

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

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

Задание 7. Директор оптовой базы издал приказ о направлении в командировку Бирюковой, которая отказалась ехать в командировку на том основании, что у нее трехлетний ребенок. Директор объявил Бирюковой выговор за неисполнение приказа, поскольку по характеру работы она обязана выезжать в командировки.

*Права ли Бирюкова? Как разрешить данный конфликт?*

**Задание 8.** Соколов учредил частное унитарное предприятие «Сокол» и выполнял на предприятии обязанности директора. При проверке соблюдения на предприятии норм трудового законодательства сотрудники государственной инспекции труда указали, что Соколов должен заключить с предприятием «Сокол» письменный трудовой договор согласно правилам глав 2 и 18 ТК.

***Правомерны ли требования сотрудников государственной инспекции труда?***

**Задание 9.** Каравай был принят на работу электриком на ОАО «Гомсельмаш» на вакантную должность временным работником на срок 3 месяца. При приеме на работу ему было установлено предварительное испытание сроком 1 месяц. Проработав 3 недели после начала работы, Каравай был приглашен в отдел кадров, где ему объявили, что все работники его цеха отправляются в отпуск без сохранения заработной платы на одну неделю, так как на завод не поступили комплектующие. Поскольку Каравай отказался подписывать заявление о предоставлении ему отпуска за свой счет, он был уволен за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Получив копию приказа об увольнении, работник обратился к юристу с вопросом: не нарушены ли его права?

***Дайте подробное разъяснение Караваю. Какие особенности расторжения трудовых договоров с временными работниками?***

**Задание 10.** Никитенко был принят на работу по контракту руководителем государственного унитарного предприятия "Автозапчасти". Заместитель министра предложил заключить контракт на один год, на что Никитенко дал согласие. Через шесть месяцев нанимателю поступило сообщение из милиции, где указывалось, что Никитенко был задержан в нетрезвом состоянии при управлении личным автомобилем в воскресенье 18 ноября. 27 декабря был издан приказ об увольнении Никитенко с формулировкой: "за аморальное поведение, согласно п. 1.8 контракта". Через две недели он обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении его на работе.

*Как должен быть решен спор?*

Задание 11. Темы рефератов

1. Особенности правового регулирования труда работников транспорта.

2. Временные и сезонные трудовые договоры.

3.Труд руководителя организации.

4. Организация работы вахтовым методом.

тема 20. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

1. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и органы, его осуществляющие.
2. Ответственность нанимателей и уполномоченных должностных лиц за несоблюдение законодательства о труде.
3. Полномочия Департамента государственной инспекции труда.
4. Осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства профессиональными союзами.

**Методические указания**

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

Надзор – это деятельность государственных органов по обеспечению точного, неуклонного и единообразного исполнения законов. Надзор за соблюдением законодательства о труде определен в настоящее время только в одной форме – государственного надзора.

Контроль – это проверка соответствия деятельности нанимателя и его должностных лиц предписаниям нормативных правовых актов. Контроль за соблюдением трудового законодательства существует в следующих формах: непосредственно нанимателем в отношении своих работников; специально уполномоченными государственными органами; ведомственный; общественный; смешанный.

Трудовой кодекс не перечисляет органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Исходя из их компетенции, такими органами являются:

1) уполномоченные государственные органы системы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь:

- Департамент государственной инспекции труда;

- Государственная служба занятости;

- Государственная экспертиза условий труда.

2) другие специально уполномоченные государственные органы:

- Госпроматомнадзор;

- Государственный пожарный надзор;

- Государственный энергетических надзор;

- Государственный санитарный надзор.

Контроль засоблюдением законодательства о труде могут осуществлять некоторые из специально уполномоченных государственных органов, а также:

1) в рамках ведомственного контроля: республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству; местные исполнительные и распорядительные органы;

2) в рамках общественного контроля: профсоюзы; уполномоченные лица по охране труда работников организации.

Органам Департамента на основании ст. 9.17-9.20, 9.25 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях и ст. 3.23 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях предоставлено право составлять протоколы и применять административные санкции.

Нормативные правовые акты

1. О прокуратуре Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 8 мая 2007 г., №220-З (с изм. и доп. Закона от 24.01.2014 г., № 31-З). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
2. Инструкция о порядке осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными лицами по охране труда работников организации [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, 28 нояб. 2008 г., № 179. – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
3. О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Республики Беларусь, 16 окт. 2009 г., № 510 (с изм. и доп. Указа от 24.01.2014 г., № 31). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
4. Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами [Электронный ресурс] : Указ Президента Республики Беларусь, 6 мая 2010 г., № 240. – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
5. Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь, 29 июля 2006 г., № 959 (с изм. и доп. пост. от 24.01.2014 г., № 31). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.

**Литература**

1. Кеник, А. А. Защита органами прокуратуры трудовых прав работников / А. А. Кеник. – Минск : Дикта, 2005. – 115 с.
2. Ковалёва Е.А. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде / Е. А. Ковалёва. – Гомель : Е. А.Ковалёва, 2008. – 228 с.
3. Коняхин, Л. Г. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде / Л. Г. Коняхин. – М. : Из-во Моск. ун-та, 1982. – 200 с.
4. Семенков, В. И. Надзор и контроль за охраной труда в СССР / В. И. Семенков. – Минск : Из-во Акад. наук, 1963. – 103 с.
5. Ставцева, А. И. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде / А. И. Ставцева, Н. Н. Шепулина. – М. : Проспект, 2000. – 144 с.

**Вопросы для самоконтроля**

1. Назовите систему и компетенцию органов государственного надзора и контроля соблюдением законодательства о труде.

2. Каковы полномочия Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

**Практические задания**

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

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

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

**Задание 2.** При проверке соблюдения трудового законодательства государственный инспектор труда установил:

- несовершеннолетние принимаются на работу без предварительного медицинского освидетельствования;

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

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

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

***Какие нарушения трудового законодательства допущены нанимателем? Какие способы правового реагирования на выявленные нарушения трудового законодательства установлены для государственного инспектора труда?***

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

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

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

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

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

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

- трудовой отпуск предоставляется в половинном размере;

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

***Были ли допущены нанимателем нарушения законодательства о труде?***

**Задание 5.** В прокуратуру г. Гомеля обратилась Минина с жалобой о незаконном увольнении ее с должности главного инспектора райвоенкомата в связи с несоответствием занимаемой должности по п. 3 ст. 42 ТК за потерю чистого бланка военного билета, который впоследствии был заполнен на жителя Лоевского района. Мининой представлены также документы о нахождении на излечении в больнице в течение 1 месяца с диагнозом гипертоническая болезнь.

***Дайте письменный ответ на жалобу Мининой.***

**Задание 6.** В межрайонную инспекцию труда обратилась гражданка Киреева, которая не согласна с решением нанимателя о неуспешном прохождении ею предварительного испытания. В ходе проверки выяснилось, что 16 января мастер Иванов и Киреева договорились, что последняя будет исполнять обязанности кладовщицы один месяц на общественных началах (без оплаты), после чего будет окончательно принято решение о приеме ее на работу и подписании трудового договора или нет. После месяца работы мастер Иванов сообщил, что она не прошла предварительное испытание.

***Какие нарушения трудового законодательства были допущены? Какое решение должна принять межрайонная инспекция труда по жалобе работницы? Может ли Киреева защитить свое право на трудоустройство через суд?***

**Нормативные правовые акты и литература**

**ко всем темам**

1. Канстытуцыя Рэспублікі Беларусь 1994 г. (са змян. і дап.) : прынята на рэсп. рэф. 24 лістап. 1996 г. : афіц. тэкст. – Мінск : Полымя, 2002. – 93 с.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г. (с измен. и доп. Закона от 08.01.2015 г., № 238-З). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
2. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс]: декрет Президента Республики Беларусь, 15 дек. 2014 г. № 5.– Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респуб. Беларусь от 29.03.2001, № 2 (с изм. и доп. пост. от 28.06.2012, № 5). – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Загл. с экрана.
4. Кеник, К. И. Справочник по трудовому праву для работников кадровой и юридической службы / К. И. Кеник. – Минск : Амалфея, 2005. – 252 с.
5. Ковалёва, Е. А. Очерки по истории трудового права Беларуси: монография / Е. А. Ковалёва, Т. В. Ковалёва. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2015. – 304 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов: в 40 выпусках / В. И. Кривой [и др.] ; под ред. В. И. Кривого. – Могилев : Гомель, 2008. – 1500 с.
7. Лушникова, М. В. Курс трудового права: учебник : в 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – М. : Проспект, 2004. – 608 с.
8. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. – 836 с.
9. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенкова. – 5-е изд., доп. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.
10. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.

Производственно-практическое издание

**Ковалёва** Елена Анатольевна,

**Ковалёва** Татьяна Викторовна

**Трудовое право:**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНая часть**

Практическое пособие

Редактор *В. И. Шкредова*

Корректор *В. В. Калугина*

Подписано в печать 26.10.2016. Формат 60х84 1/16.

Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 2,8.

Уч.-изд. л. 3,1 . Тираж 25 экз. Заказ 616.

Издатель и полиграфическое исполнение:

учреждение образования

«Гомельский государственный университет

имени Франциска Скорины».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,

изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/87 от 18.11.2013.

Специальное разрешение (лицензия) № 02330 / 450 от 18.12.2013.

Ул. Советская, 104, 246019, г. Гомель.