

Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

Е. А. КОВАЛЁВА
Т. В. КОВАЛЁВА

**ТРУДОВОЕ ПРАВО:
ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ**

Практическое пособие

для студентов специальности 1 – 24 01 02 «Правоведение»

Гомель
ГГУ им. Ф. Скорины
2016

УДК 349.2(476)(076)
ББК 67.405.11(4 Бей)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: особенная часть : практическое
пособие / Е. А. Ковалёва, Т. В. Ковалёва ; М-во образо-
вания Республики Беларусь, Гомельский гос. ун-т им.
Ф. Скорины. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2016. – 47 с.
ISBN 978-985-577-229-4

Практическое пособие содержит методические рекомендации, прак-
тические задания, тематику рефератов, перечни нормативных актов и ли-
тературы, вопросы для самоконтроля по курсу «Трудовое право: особен-
ная часть». Оно рассчитано на оказание методической и практической по-
мощи по самостоятельному изучению дисциплины. Особое внимание уде-
ляется тенденциям развития трудового права в современных условиях
формирования рыночной экономики и функционирования рынка труда.

Адресовано студентам специальности 1-24 01 02 «Правоведение».

УДК 349.2(476)(076)
ББК 67.405.11(4 Бей)я73

ISBN 978-985-577-229-4

© Ковалёва Е. А., Ковалёва Т. В., 2016
© Учреждение образования «Гомельский
государственный университет имени
Франциска Скорины», 2016

Оглавление

Предисловие.....	4
Тема 1. Изменение трудового договора.....	6
Тема 2. Прекращение трудового договора	10
Тема 3. Рабочее время.....	18
Тема 4. Время отдыха.....	27
Тема 5. Заработная плата.....	33
Тема 6. Гарантии и компенсации.....	42
Нормативные правовые акты и литература ко всем темам.....	47

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИННОГО

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.

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, 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. Изменение трудового договора

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

Методические указания

Изменение трудового договора – это произошедшие в процессе работы изменения условий трудового договора.

Перевод – это поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения 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).

Перемещение – это поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме, агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

Производственная необходимость – это необходимость для данного нанимателя 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, а также для замещения отсутствующего работника.

Простой – это 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.).

Литература

1. Греченков, А. А. Трудовой договор / А. А. Греченков. – Минск : Веды, 1997. – 128 с.
2. Кривой, В. И. Изменение трудового договора : практ. пособие / В. И. Кривой. – Минск : Белбизнеспресс, 1998. – 64 с.
3. Курылева, О. С. Судебная практика по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора / О. С. Курылева. – Минск : Наука и техника, 1991. – 87 с.

4. Томашевский, К. Л. Понятие изменения трудового договора / К. Л. Томашевский // Судовы весн. – 1999. – № 2. – С. 12–18.

5. Циндяйкина, Е. П. Перевод в трудовом праве : учеб.-практ. пособие / Е. П. Циндяйкина. – М. : ТК Велби, 2003. – 48 с.

6. Кеник, К. И. Образцы приказов по кадрам с комментариями / К. И. Кеник, Л. И. Липень. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Дикта, 2007. – 107 с.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое перевод? В чем его отличие от перемещения?
2. Назовите виды и условия переводов.
3. Определите понятие и условия правомерности изменения существенных условий труда.
4. Какие условия труда изменяются при перемещении?

Практические задания

Задание 1. Составьте схему: *Виды переводов.*

Задание 2. В связи с переходом кирпичного завода на новую систему хозяйствования 15 февраля администрация предложила заведующей лабораторией Белоус перевод на должность инженера, при этом ее профессия и специальность не менялись, но на 50 тыс. руб. уменьшился оклад, терялся дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и менялся режим работы. От перевода Белоус отказалась и 25 февраля была уволена по п. 5. ст. 35 ТК «в связи с отказом от перевода при изменении существенных условий трудового договора» с выплатой двухнедельного выходного пособия.

Законны ли действия нанимателя?

Задание 3. Гарина работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике республиканской больницы. Приказом главного врача она была переведена сестрой инфекционного отделения больницы на период карантина без указания срока. Считая перевод незаконным, Гарина на работу не вышла, и к ней было применено дисциплинарное взыскание.

Правомерны ли действия нанимателя?

Задание 4. В связи с не укомплектованностью рабочими цеха № 3 завода был издан приказ о переводе фрезеровщика Плахотина из цеха № 7 на работу в цех № 3. Остальные условия работы работника

изменению не подверглись. Возражая против приказа, Плахотин обратился в КТС с жалобой, в которой утверждал, что перевести его в другой цех администрация могла лишь с его согласия, а он такого согласия не дает, так как в цехе № 7 у него много друзей, а в цехе № 3 он никого не знает.

Каковы признаки перевода на другую работу? Какое решение следует принять по его жалобе?

Задание 5. В связи с аварией на линии электропередачи и возникшим простоем на заводе начальник цеха предложил токарю 5-го разряда Зябликову перейти на время простоя на работу по сортировке металлолома. Считая, что эта работа не соответствует его специальности и квалификации, Зябликов попросил направить его в бригаду, которой поручены работы по ремонту станков.

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

Задание 6. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал решение нанимателя, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся и против перевода не возражал, срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Правомерен ли приказ руководителя? Какое решение следует принять по заявлению Сергеева? Изменится ли решение задачи если Сергеев был назначен временно исполняющим обязанности по вакантной должности?

Задание 7. *Определите, как следует квалифицировать ситуации: как перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или иной случай изменения трудового договора (таблица 1). Обоснуйте ответ.*

Таблица 1

Место работы и занимаемая должность (выполняемая работа)	Кем и куда переводится (перемещается) работник
1. Управление механизации № 7, машинист башенного крана	Бульдозеристом того же предприятия
2. Цех № 17 завода, сварщик 4-го разряда	Сварщиком 4-го разряда в цех № 8 того же предприятия без изменения условий труда
3. Ремонтно-строительное управление № 4, электромонтер 3-го разряда	Электромонтером 3-го разряда того же предприятия с переводом с повременной на сдельную оплату труда
4. Швейное объединение, швея-мотористка 2-го разряда	Швеей-мотористкой 2-го разряда в филиал того же предприятия, расположенный в другой местности, без изменений других условий труда
5. Комбинат бытового обслуживания № 1, заместитель начальника планового отдела	Старшим экономистом планового отдела того же предприятия, без изменений должностного оклада и других условий труда
6. Начальник юридического управления Министерства экономики	Понижен в классе сроком на 3 месяца за невыполнение поручения министра
7. Ресторан «Китай» продан прежним собственником новому собственнику.	Все работники остаются работать в ресторане на прежних должностях

Задание 8. Курилова, работающая заведующей секцией «Лаки-краски» магазина «Хозяйственные товары», представила директору магазина заключение врачебно-квалификационной комиссии, согласно которому ей в связи с беременностью противопоказана работа с лаками и красками. Поскольку в данном магазине отсутствовали вакансии, Курилова договорилась о приеме на работу заведующей секцией «Канцтовары» в ЦУМе и написала директору магазина «Хозяйственные товары» заявление с просьбой о переводе в ЦУМ.

Обязан ли наниматель удовлетворить ее просьбу? Как оформляется перевод к другому нанимателю? Напишите проект приказа о переводе Куриловой в ЦУМ.

Тема 2. Прекращение трудового договора

1. Понятие и основания прекращения трудового договора.
2. Прекращение трудового договора по желанию и требованию работника, инициативе третьих лиц.
3. Основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя.
4. Выходное пособие и отстранение от работы.

Методические указания

Прекращение трудового договора – это прекращение трудового правоотношения между работником и нанимателем, которое может наступить только если есть на это законные основания.

Основаниями прекращения трудового договора являются жизненные обстоятельства, которые признаются законом в качестве юридических фактов, необходимых и достаточных для прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора правомерно при наличии следующих условий:

1. При наличии законных и обоснованных оснований для прекращения трудового договора. Обоснованность оснований прекращения трудового договора означает, что истинная причина увольнения работника соответствует той же причине, которая изложена в ТК и в трудовом договоре.

2. Если соблюдается определенный порядок увольнения. Каждое основание прекращения трудового договора имеет условия увольнения и строго установленную процедуру, порядок совершения действий, которые наниматель обязательно должен выполнить.

3. При наличии инициативы сторон, третьих лиц на прекращение трудового договора или при наличии обстоятельств, не зависящих от воли сторон (смерть работника или нанимателя).

4. При надлежащем оформлении увольнения:

- издание приказа об увольнении в день увольнения, то есть в последний день работы;

- оформление надлежащим образом трудовой книжки работника и ее выдача в день увольнения (в ней указывается причина, подпись нанимателя, гербовая печать);

- в день увольнения необходимо произвести с работником окончательный расчет согласно ст. 77, 78 ТК.

Несоответствие выполняемой работе – это неспособность,

неумение выполнять должным образом порученную работу в связи с недостаточной квалификацией или состоянием здоровья.

Прогоул – неявка на работу работника без уважительных причин в течение всего рабочего дня или отсутствие на работе более 3 часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня.

В судебной практике прогулом без уважительной причины также признаются:

– оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределённый срок, без предупреждения нанимателя или до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 40);

– оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор до истечения срока договора;

– самовольный уход работника в отпуск, самовольное использование дней отгула и др.

Отстранение от работы – это приостановление действия условий трудового договора, то есть работник лишается возможности выполнять обусловленную договором трудовую функцию.

Нормативные правовые акты

1. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, 16 июня 2014 г., № 40. – Режим доступа : <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

Литература

1. Греченков, А. А. Трудовой договор / А. А. Греченков. – Минск : Веды, 1997. – 128 с.

2. Кривой, В. И. Прекращение трудового договора : практ. пособие / В. И. Кривой. – Минск : Белбизнеспресс, 1998. – 68 с.

3. Курылева, О. С. Судебная практика по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора / О. С. Курылева. – Минск : Наука и техника, 1991. – 87 с.

4. Шевцов, А. Д. Образцы документов по кадрам / А. Д. Шевцов, А. П. Чичина. – Минск : Дикта, 1999. – 208 с.

5. Шишко, Г. Б. Трудовые книжки работников / Г. Б. Шишко. – Минск : Амалфея, 1999. – 95 с.

Вопросы для самоконтроля

1. Найдите в ТК условия и порядок прекращения трудового договора.

2. Назовите отличительные черты расторжения трудового договора по желанию и требованию работника, ст. 40 и 41 ТК.

3. В каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе нанимателя?

4. Какие виды отстранения от работы вы знаете?

5. Назовите правовые последствия незаконного увольнения.

Практические задания

Задание 1. *Выполните тест для самопроверки.*

1. *Продолжите фразу:* условия прекращения трудового договора – это ...

2. *Продолжите фразу:* порядок прекращения трудового договора – это ...

3. *Закончите утверждение.* При смене собственника имущества организации новый собственник в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности...

1) имеет право увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся от продолжения трудовых отношений с новым собственником на условиях, предусмотренных трудовым договором;

2) имеет право без предупреждения расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;

3) прекращает трудовые отношения со всеми работниками и со всеми желающими продолжить трудовые отношения заключает трудовой договор.

4. 24 декабря 2014 г. Иванова была принята на работу по контракту на 1 год на должность секретаря-референта. Окончание действия контракта приходится на 23 декабря 2015 г. – выходной день.

Определите:

1) *дату увольнения:*

22 декабря, 23 декабря, 24 декабря, 25 декабря 2015 г.;

2) *дату оформления приказа об увольнении:*

22 декабря, 23 декабря, 24 декабря, 25 декабря 2015 г.

5. *Наниматель обязан предлагать работнику другую работу...*

1) если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу;

2) в связи с истечением срока трудового договора;

3) в связи с ликвидацией организации;

4) в случае расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

5) в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации;

6) при прекращении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

7) при прекращении трудового договора в связи с неизбранием на должность.

6. При незаконном увольнении суд выносит решение...

1) соблюдать порядок увольнения;

2) привлечь нанимателя к ответственности;

3) восстановить на работе;

4) выплатить заработную плату;

5) выплатить средний заработок.

7. Стороны обязаны уведомить друг друга о своих намерениях за 1 месяц до увольнения...

1) по причине сокращения численности или штата работников;

2) по собственному желанию;

3) по требованию работника;

4) по истечению срока контракта;

5) по истечению срока трудового договора.

8. Назовите условие увольнения работника при восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу – ...

9. Кто из перечисленных лиц не может быть уволен в связи с утратой доверия?

1) лицо, с которым заключен договор о полной материальной ответственности;

2) бухгалтер;

3) лицо, совершившее аморальный проступок;

4) заведующий магазином.

10. Назовите срок и порядок увольнения работника за нарушение правил охраны труда.

11. Кто из перечисленных лиц не может быть уволен в связи с отсутствием на работе вследствие временной нетрудоспособности свыше 4 месяцев подряд:

- 1) лицо, получившее профессиональное заболевание;
- 2) лицо, заболевшее туберкулезом;
- 3) лицо, получившее перелом ноги после работы.

12. *Оформите приказ об увольнении работника по собственному желанию при наличии уважительной причины.*

13. *Факт появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения может быть подтвержден...*

- 1) справкой ВКК;
- 2) актом;
- 3) медицинским заключением;
- 4) свидетельскими показаниями.

14. *Выходное пособие выплачивается в случаях...*

- 1) прекращения деятельности индивидуального предпринимателя;
- 2) отсутствия на работе более 4 месяцев;
- 3) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 4) неудовлетворительного результата испытания;
- 5) несоблюдения нанимателем условий контракта.

Задание 2. 2 сентября рабочая КСУП «Рассвет» Сальникова, работавшая по трудовому договору на неопределенный срок, обратилась к директору с заявлением об увольнении по собственному желанию. Узнав, что действительной причиной увольнения является ее желание перейти на вышеоплачиваемую работу и считая эту причину неуважительной, директор отказал Сальниковой в приеме заявления. В этот же день в организацию поступила телеграмма Сальниковой, содержащая ее заявление об увольнении. В связи с тем, что 2 октября приказ об увольнении издан не был, она с 3 октября не вышла на работу, а с 4 октября потребовала выдачи трудовой книжки, в чем ей снова отказали. Сальникова обратилась в суд с иском о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, так как без трудовой книжки она не может поступить на новую работу.

Каков порядок увольнения по инициативе работника? Правомерны ли действия Сальниковой? Прав ли наниматель?

Задание 3. Мастер цеха Разина, работавшая по трудовому договору на неопределенный срок, 6 июня подала заявление об увольнении по собственному желанию. Но 27 июня Разина подала новое заявление,

в котором она просила оставить ее на прежней работе. Наниматель уволил ее 30 июня.

Прав ли наниматель? С какого момента исчисляется срок предупреждения об увольнении?

Задание 4. У заведующего складом Алексеева в апреле нанимателем была выявлена недостача материалов и значительная пересортица. Образование недостачи и пересортицы связано с нарушением отпуска и хранения материальных ценностей. За эти нарушения Алексееву приказом от 12 апреля был объявлен выговор. Причиненный ущерб был возмещен им полностью.

По результатам инвентаризации материальных ценностей склада 9 октября этого же года вновь была обнаружена недостача материалов и пересортица, совершенная им в апреле. Наниматель уволил Алексеева по мотивам утраты к нему доверия.

Имеются ли у нанимателя основания для увольнения Алексеева по мотивам утраты доверия?

Задание 5. На ОАО «Гомельчанка» для швей установлен график сменности с очередностью предоставления выходных дней. По этому графику Свиридова в среду должна была работать, а выходным днем у нее был вторник. В среду она была заранее записана на консультацию к врачу-эндокринологу, поэтому она договорилась с Ивановой, что отработает за нее вторник, а та заменит ее в среду (день отдыха по графику Ивановой). Однако в среду Иванова на работу не вышла, так как о договоренности со Свиридовой забыла.

Совершено ли нарушение трудовой дисциплины? Что от нее несет к уважительным причинам отсутствия на работе?

Задание 6. Зоотехник Иванова, проработавшая на племенной станции 3 года, была уволена по сокращению штатов в связи с реорганизацией станции. Считая увольнение неправильным, Иванова обратилась в суд.

При рассмотрении дела в суде было установлено, что Иванова – студентка заочного отделения аграрного колледжа, имеет на иждивении двух несовершеннолетних детей. Оставленный на работе зоотехник Сергеев работает на станции 8 месяцев, имеет общий стаж работы зоотехника 2 года и среднее специальное образование по специальности, иждивенцев не имеет, но является членом профкома.

Каков порядок увольнения работников по сокращению штата? У кого из работников имеется преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

Задание 7. Электрослесарь Баринов получил на заводе травму, в результате которой был признан инвалидом 3-й группы. Считая, что работник, как инвалид, не сможет качественно выполнять прежнюю работу, начальник цеха издал распоряжение о переводе его на другую, более легкую, постоянную работу. Поскольку Баринов отказался от перевода, наниматель уволил его по п. 2 ст. 42 ТК. Работник обратился в суд, требуя восстановления на прежней работе.

Допущены ли нанимателем нарушения законодательства о труде?

Задание 8. Петров работал на заводе инженером-технологом. В связи с невыходом на работу по болезни более трех месяцев он был уволен по п. 5 ст. 42 ТК. Считая увольнение неправильным, Петров обратился в суд с иском о восстановлении его на работе.

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

Задание 9. Электромонтер Орлов, проживающий в общежитии, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Орлов пришел на дежурство в состоянии алкогольного опьянения и в связи с этим был уволен с работы по п. 4 ст. 42 ТК (систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей). В поданном в суд заявлении Орлов, признавая факт появления на работе в нетрезвом виде, требовал восстановления на работе, оспаривая правомерность его увольнения по п. 4 ст. 42 ТК.

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

Задание 10. Токарь завода был уволен с работы по п. 4 ст. 42 ТК. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В суде выяснилось, что за 6 месяцев токарю Иванову было объявлено 4 взыскания, причем у него никогда не брали объяснений перед наложением взыскания, а в последнем приказе было указано, что за допущенное нарушение ему объявляется выговор, и он увольняется с работы.

Каков порядок увольнения по п. 4 ст. 42 ТК. Каким должно быть решение суда?

Задание 11. Петров был принят на работу столяром в ОДО «Прогресс» с 4 января. Приговором суда 10 марта Петров был осужден к двум годам лишения свободы условно за совершение преступления. 21 марта он был уволен с работы за попытку хищения имущества нанимателя,

а в его трудовую книжку была внесена следующая запись: «Уволен по ч. 1 ст. 205 УК за воровство». 15 апреля Петров подал иск об изменении формулировки причины увольнения, об оплате вынужденного прогула и о возмещении морального вреда.

Подлежат ли исковые требования Петрова удовлетворению?

Задание 12. По окончании аграрно-экономического колледжа Миронова, 17 лет, была направлена как молодой специалист на работу в ОАО «Гомельоблдорстрой» бухгалтером, в соответствии с присвоенной квалификацией. Однако в организации свободной должности бухгалтера не оказалось и Миронова была принята кассиром. Главный бухгалтер неоднократно делал Мироновой устные замечания в связи с неинтенсивной работой в течение рабочего дня, а по истечении 10 месяцев она с согласия профсоюза была уволена по сокращению штатов. Миронова обратилась в суд с требованием восстановить ее на работе и предоставить работу по специальности.

Правомерны ли действия нанимателя? Какое решение следует вынести и суду?

Задание 13. Елисеева была принята в организацию на должность инженера на время отсутствия в связи с защитой диплома постоянно работающей Контович. По возвращении Контович Елисеева была уволена по п. 2 ст. 35 ТК.

Елисеева обратилась к нанимателю с заявлением о восстановлении на работе, поскольку увольнение было произведено без обращения в профсоюз, и она является беременной. Ее заявление удовлетворено не было.

Как должен быть решен данный спор? Изменится ли решение задачи если Елисеева работала по контракту?

Задание 14. Главный инженер организации Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что он ошибочно уволен по п. 1 ст. 47 ТК за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, поскольку он не является ни руководителем, ни заместителем руководителя организации.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что согласно Квалификационному справочнику «Должности служащих для всех отраслей экономики» главный инженер организации (юридического лица) является первым заместителем директора организации, что отражено и в его должностной инструкции.

Каков порядок увольнения по п. 1 ст. 47 ТК? Какое решение вынесет суд?

Задание 15. Шведова работала в ЗАО «В» контролером контрольно-пропускного пункта в помещении филиала ЗАО. 27 октября она была уволена по п. 5 ст. 35 ТК в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий труда.

Работница обратилась в суд, поскольку считает увольнение незаконным, так как в действительности в организации имело место сокращение численности работников в связи с продажей филиала фирмы. Ей было предложено продолжить трудовые отношения на прежнем рабочем месте у нового нанимателя, однако согласия на перевод к другому нанимателю она не дала.

Истица просила изменить формулировку причины увольнения с п. 5 ст. 35 ТК на п. 1 ст. 42 ТК и взыскать с нанимателя выходное пособие в размере трехкратного среднего заработка и моральный вред.

Какое решение вынесет суд?

Задание 16. *Определите по условиям данной задачи, имеют ли право на получение выходного пособия работники и в каком размере; по какому основанию со ссылкой на пункт и статью ТК следует расторгнуть трудовой договор:*

- отказ от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием;
- переход на пенсию по инвалидности;
- рождение ребенка;
- обнаружившиеся несоответствие занимаемой должности по состоянию здоровья;
- переезд к месту жительства супруга;
- поступление на военную службу;
- утрата доверия к работнику, обслуживающему денежные и товарные ценности;
- неявка на работу в течении 5 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности;
- истечение срока трудового договора.

Тема 3. Рабочее время

1. Понятие рабочего времени и его нормирование.
2. Виды рабочего времени: неполное, сокращенное, ночное, сверхурочное и др.
3. Режим рабочего времени: понятие, виды, порядок установления.
4. Использование и учет рабочего времени.

Методические указания

Изучение темы следует начинать с общих положений о рабочем времени: понятие и периоды, включаемые в него, нормирование, процедура установления, виды.

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

Юридическое значение имеет установленное рабочее время, которое обязательно для исполнения и работником, и нанимателем. Только в течение установленного рабочего времени наниматель имеет право использовать труд работников (за исключением сверхурочного времени и работы в выходные и праздничные дни) и обязан обеспечить полную занятость работников.

Нормирование рабочего времени – это установление величины рабочего времени (нормы), которую необходимо отработать работнику в течение определенного календарного периода – дня, месяца, года.

Различают следующие виды норм рабочего времени:

- первичные, устанавливаемые непосредственно законодательством или локальными нормативными правовыми актами нанимателя. Это *рабочий день* – установленная законом продолжительность труда (часов и минут) в пределах суток; *рабочая смена* – продолжительность работы в течение суток, которая регулируется нанимателем совместно с профсоюзом путем утверждения расписания или графика работы; *рабочая неделя* – продолжительность работы в течение календарной недели;
- производные от первичных (расчетные) – рабочий месяц, квартал, год – норма часов на протяжении календарного месяца, квартала, года;
- централизованные и локальные;
- полная и сокращенная;
- нормальная и неполная.

Следует изучить виды рабочего времени:

- нормальное;
- полное и сокращенное;
- неполное – это рабочее время, продолжительность которого меньше нормального или сокращенного рабочего времени;
- сверхурочное – это рабочее время по выполнению работы, производимой работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх нормального числа часов за учетный период;
- ночное;
- предпраздничное;
- работа в выходные и праздничные дни.

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

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, сущность которого состоит в том, что работник, подчиняясь общему режиму работы организации, может задерживаться на работе для выполнения своих трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени или вызываться на работу в более раннее время, чем предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка.

Суммированный учет рабочего времени – это отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от установленной законом предельной нормы с последующей компенсацией переработки недоработкой в другие дни (недели) либо предоставление дополнительных дней отдыха.

Студентам необходимо выяснить причину появления особенностей правового регулирования рабочего времени, для чего требуется повторить содержание одного из принципов трудового права – единство и дифференциация правового регулирования труда. Указанные особенности основаны на действующих специальных нормах, которые приняты в отраслях транспорта и связи.

Для понимания особенностей рабочего времени следует изучить:

- а) в чем проявляется специфика времени начала и окончания рабочего времени и обеденных перерывов;
- б) какие периоды включаются в рабочее время;
- в) какие режимы рабочего времени применяются в вышеназванных отраслях;
- г) как осуществляется учет рабочего времени и др.

Наниматель обязан организовать учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Учету подлежит все время работы: дневное, вечернее, ночные часы, часы работы сверхурочно, в выходные и праздничные дни и т. д. Учет рабочего времени может быть ежедневным, еженедельным и суммированным. Необходимо рассмотреть условия, при которых применяется тот или иной вид учета рабочего времени.

Нормативные правовые акты

1. О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 10 дек. 2007 г., № 1695. – Режим доступа : <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

2. О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 25 янв. 2008 г., № 104 (с изм. и доп. пост. от 25.11.2013 г., № 1014). – Режим доступа : <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

3. Основные положения о вахтовом методе организации работ в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения, 29 мая 1992 г., № 29. – Режим доступа : <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

4. О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, 7 июля 2014 г., № 57. – Режим доступа : <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

5. Положение о рабочем времени и времени отдыха для водителей автомобильного транспорта [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, 25 нояб. 2010 г., № 82 (с изм. и доп. пост. от 24.06.2014 г., № 19). – Режим доступа : <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

Литература

1. Греченков, А. А. Рабочее время и время отдыха / А. А. Греченков. – Минск : Регистр, 2008. – 105 с.

2. Гейц, И. В. Нормирование и регламент (режимы) рабочего времени : учеб.-метод. пособие / И. В. Гейц. – М. : Дело и сервис, 2002. – 204 с.

3. Дуюн, В. И. Рабочее время и время отдыха / В. И. Дуюн. – Минск : Беларусь, 1985. – 81 с.

4. Кривой, В. И. Рабочее время / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалёва, 2008. – 416 с.

5. Островский, Л. Я. Рабочее время : юрид. комментарий в вопросах и ответах / Л. Я. Островский. – Минск : Белбизнеспресс, 1998. – 80 с.

6. Островский, Л. Я. Ненормированный рабочий день: понятие, сфера действия, регулирование / Л. Я. Островский // Отдел кадров. – 2002. – № 1. – С. 24–28.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое нормирование рабочего времени?
2. Какие виды рабочего времени выделяют?
3. Какие виды режима рабочего времени выделяют?

4. Что такое режим рабочего времени?

5. Каковы особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников?

Практические задания

Задание 1.

Тест для самопроверки. Дополните утверждения, выбрав вариант из предложенных, или добавьте свой ответ.

1. *Рабочее время – это....*

2. *Нормальная продолжительность рабочего времени составляет...*

1) 40 часов в неделю;

2) определяется соглашением сторон, и поэтому может быть менее 40 часов в неделю;

3) не может превышать 40 часов в неделю;

4) определяется локальным нормативным актом;

5) 35 часов в неделю.

3. *Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе...*

1) работника, совмещающего работу с обучением;

2) беременной женщины;

3) работника моложе восемнадцати лет;

4) одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

5) работника, являющегося совместителем;

6) работника, являющегося пенсионером по возрасту;

7) работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4. *Правомерно ли положение коллективного договора организации. Для работников моложе 18 лет ночным является время с 20 часов до 8 часов.*

1) да;

2) нет.

5. *Правомерно ли положение коллективного договора организации. Для пенсионеров по возрасту ночным является время с 22 часов до 8 часов.*

1) да;

2) нет.

6. *К работе в ночное время не допускаются...*

- 1) работники моложе 18 лет;
- 2) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту;
- 3) беременные женщины;
- 4) работники, совмещающие работу с обучением;
- 5) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- 6) инвалиды.

7. *Работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени является...*

- 1) сверхурочная работа;
- 2) работа по совместительству;
- 3) работа в ночное время;
- 4) работа в нерабочие праздничные дни;
- 5) работа на условиях ненормированного рабочего дня.

8. *Законодателем установлена норма продолжительности сверхурочных работ... в год. Эта норма должна применяться в отношении сверхурочных работ, производимых...*

- 1) без согласия работника;
- 2) с согласия работника;
- 3) как без согласия работника, так и с согласия работника.

9. *Ненормированный рабочий день – это... Привлечение к работе осуществляется...*

- 1) с согласия работника;
- 2) в пределах определенной нормы часов;
- 3) в случаях, предусмотренных законодателем;
- 4) при наличии медицинского заключения о возможности работать за пределами нормального рабочего времени;
- 5) без согласия работника.

10. *Сменная работа – это работа в... Графики сменности доводятся до сведения работников до введения их в действие не позднее чем...*

- 1) за один месяц;
- 2) за два месяца;
- 3) за две недели.

11. *Суммированный учет рабочего времени допускается в тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть*

соблюдена установленная для данной категории работников продолжительность рабочего времени...

- 1) ежедневная;
- 2) еженедельная;
- 3) месячная.

12. Максимальный учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет...

- 1) месяц;
- 2) квартал;
- 3) полгода;
- 4) один год.

13. Разделение рабочего дня на части вводится нанимателем...

- 1) по соглашению с работником;
- 2) по просьбе работника;
- 3) на основании медицинского заключения, представленного работником;
- 4) нанимателем по согласованию с профсоюзной организацией.

14. Составьте схему: «Виды рабочего времени».

Задание 2. *Кому из перечисленных работников необходимо установить неполное либо сокращенное рабочее время:*

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

Задание 3. Начальник цеха в устной форме предложил работникам двух производственных участков остаться после смены на пять часов для производства срочных работ. Это поручение работники выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, а также указал, что работники не возражали поработать дополнительно.

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

Задание 4. Между бригадиром и членами бригады строительной организации возник спор. Рабочая смена начинается в 7 часов 30 минут, а бригадир требует явку на работу в 7 часов 15 минут, для того чтобы работники успели подготовиться к работе до начала рабочего дня.

Правомерны ли действия бригадира?

Задание 5. Группа работников ОАО «Гомельчанка» обратилась в государственную инспекцию труда с жалобой на неправомерные действия нанимателя, который приказом от 15 ноября ввел новый график сменности. При этом были указаны следующие нарушения:

- график не был согласован с действующим на предприятии профсоюзом;
- не было получено согласие работников на работу по новому графику;
- в графике не были предусмотрены дополнительные сверхурочные работы.

Подготовьте письменный ответ государственного инспектора труда.

Задание 6. Приказом от 20 июля 17-летняя Иванова принята учеником слесаря механосборочных работ в учебно-производственное учреждение со сроком обучения 6 месяцев. 19 декабря ей исполнилось 18 лет, и ей была установлена 2-я группа инвалидности. По окончании учебы Иванова переведена слесарем-сборщиком 2-го разряда.

Определите продолжительность рабочего времени Ивановой.

Задание 7. 20 апреля в отдел кадров обратились с просьбой установить неполное рабочее время следующие работники:

- слесарь Бычков, предоставивший медицинское заключение;
- уборщица Семухова, пенсионного возраста;
- контролер Белоусова, находящаяся на втором месяце беременности;
- токари Швакин и Балендо, которые являются студентами колледжа;
- Смирнов, работающий по совместительству.

Их просьба удовлетворена не была, и 21 мая Бычков, Балендо и Белоусова доработали до обеденного перерыва и ушли домой. Руководителем организации их действия были расценены как нарушение трудовой дисциплины, за что Бычков, Балендо и Белоусова были привлечены к дисциплинарной ответственности.

Правомерны ли действия работников и руководителя организации? Обязан ли наниматель установить вышеназванным работникам неполное рабочее время?

Задание 8. Перед уходом в трудовой отпуск экономист Брилев обратился к директору завода, а затем в комиссию по трудовым спорам с требованием предоставить ему отпуск как работнику с ненормированным рабочим днем. Брилев заявил также, что ему полагается дополнительная оплата за участие в работе комиссии по инвентаризации, поскольку комиссия работала иногда после окончания рабочего дня и в обеденный перерыв. Кроме того, по поручению руководителя организации, он 3 дня помогал работникам бухгалтерии составлять отчет, за что ему не заплатили.

Представитель директора в КТС заявил, что Брилев является работником с нормированным рабочим днем и поэтому права на дополнительный отпуск не имеет. Что же касается дополнительной оплаты, то директор не предлагал ему проводить инвентаризацию в нерабочее время, а оказать помощь работникам бухгалтерии в составлении отчета ему поручили, потому что он в это время не был загружен по своей основной работе.

Как должен быть решен спор по существу? Как установить, является ли Брилев работником с ненормированным рабочим днем? Можно ли признать работы в инвентаризационной комиссии и в бухгалтерии сверхурочной? Правомерно ли поручение работы в бухгалтерии?

Задание 9. Руководитель автотранспортной организации в коллективном договоре установил для водителей организации месячный суммированный учет рабочего времени, при котором водителям приходилось работать по графику в выходные дни.

Орлов и Денисов не согласились с данными изменениями, посчитав их нарушением трудового законодательства, и обратились с жалобой к государственному инспектору труда.

При каких условиях допускается установление суммированного учета рабочего времени? Дайте ответ на жалобу работников.

Задание 10. Рабочие завода Самусенко и Жилко опоздали на работу на 2 часа. Самусенко предъявил документ, выданный больницей, куда он в этот день отвез внезапно заболевшую мать, а Жилко объяснил свое опоздание тем, что ему мастер обещал компенсировать отгулом 2 часа сверхурочных работ, имевших место накануне. После окончания смены начальник цеха предложил обоим поработать еще 2 часа, так как рабочий день на заводе 8 часов, а они отработали всего по 6.

В связи с тем, что они отказались выполнить распоряжение начальника цеха, тот подал докладную записку директору завода с просьбой привлечь Самусенко и Жилко к дисциплинарной ответственности и лишить их премии за текущий месяц.

Директор поручил юрисконсульту завода дать заключение по докладной записке начальника цеха.

Какое заключение даст юрисконсульт?

Задание 11. *Подготовьте сравнительное эссе на тему: Особенности рабочего времени отдельных категорий работников (3–4 л).*

В эссе целесообразно отразить следующие аспекты:

- определение общего и особенного в правовом регулировании рабочего времени;
- характеристика особенностей рабочего времени отдельных категорий работников;
- аргументация, доказательства;
- выводы и предложения по совершенствованию законодательства;
- практическая значимость выводов и предложений.

Задание 12. *Напишите рефераты на темы:*

1. Особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников железнодорожного транспорта.
2. О рабочем времени и времени отдыха экипажей судов внутреннего водного транспорта.
3. О рабочем времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих деятельность в области связи.
4. О рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов.
5. Особенности правового регулирования рабочего времени работников автомобильного транспорта.

Тема 4. Время отдыха

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Ежедневный и еженедельный отдых.
3. Работа в выходные и праздничные дни.
4. Понятие и виды отпусков.
6. Порядок предоставления, продолжительность, перенос трудового отпуска, его замена денежной компенсацией.

Методические указания

Изучение темы следует начинать с понятия времени отдыха, которым является время, в течение которого работник освобождается от

выполнения своих трудовых обязанностей и может использовать его по своему усмотрению.

Трудовой кодекс и иные акты законодательства предусматривают два способа регулирования продолжительности времени отдыха: косвенный и прямой.

Косвенный способ состоит в законодательном ограничении продолжительности рабочего времени, а прямой – в законодательном закреплении конкретных видов времени отдыха.

Основными видами времени отдыха являются:

– перерывы в течение рабочего дня – это перерывы для отдыха и питания, а также дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ;

– ежедневный отдых – это время для отдыха в период между окончанием рабочего дня (рабочей смены) и началом следующего рабочего дня (рабочей смены). По общему правилу при сменной работе продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене;

– еженедельный отдых. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов. Эта продолжительность исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного (выходных) дня и до момента его начала в первый после выходного (выходных) дня рабочий день. При многосменном режиме работы, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период;

– государственные праздники и праздничные дни – это дни, установленные или объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими. Праздничными днями являются: 1 января – Новый год; 7 января – Рождество Христово (православное рождество); 8 марта – Международный женский день; по календарю православной и католической конфессий – Пасха; по календарю православной конфессии – Радуница; 1 мая – Праздник Труда; 9 мая – День Победы; 3 июля – День Независимости Республики Беларусь (День Республики); 7 ноября – День Октябрьской революции; 25 декабря – Рождество Христово (католическое рождество).

Ежегодный трудовой отпуск – это время, предоставляемое работнику с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Рабочий год, за который предоставляется отпуск – это промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема его на работу.

Нормативные правовые акты

1. О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 19 янв. 2008 г., № 73 (с изм. и доп. пост. от 29.07.2016 г., № 596). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

2. О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 янв. 2008 г., № 100 (с изм. и доп. пост. от 17.02.2014 г., № 133). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

3. О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 18 марта. 2008 г., № 408 (с изм. и доп. пост. от 30.06.2014 г., № 636). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

4. О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 марта 1998 г., № 157 (с изм. и доп. Указа от 21.06.2016 г., № 229). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

Литература

1. Греченков, А. А. Рабочее время и время отдыха / А. А. Греченков. – Минск : Регистр, 2008. – 105 с.

2. Кривой, В. И. Отпуска: касается всех : полный комментарий новейшего законодательства / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалёва, 2008. – 416 с.

3. Островский, Л. Я. Время отдыха работников: Отпуска. Выходные и праздничные дни. Внутрисменный и межсменный отдых: юрид. коммент. в вопросах и ответах / Л. Я. Островский. – Минск : ФРИП, 1998. – 95 с.

4. Островский Л. Я. Время отдыха: виды, понятие, нормирование. Перерывы для отдыха и питания / Л. Я. Островский // Отдел кадров. – 2004. – № 1. – С. 18–23.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте характеристику понятия «времени отдыха».
2. Какими должны быть перерывы в течение рабочего дня?
3. Охарактеризуйте понятия «ежедневный отдых», «выходные и праздничные дни».
4. Назовите виды трудового и социального отпусков.

Практические задания

Задание 1. Составьте схему: «Виды отпусков».

Задание 2. В выходной день 19 июля корреспондент газеты «Вечерний Гомель» Климов находился на даче. Ему позвонили из редакции и попросили срочно выйти на работу в связи с возникшей аварией на химзаводе и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий.

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

Задание 3. Врач «скорой помощи» Гришин обратился в профсоюз с жалобой, в которой выразил несогласие с установленным ему графиком сменности, поскольку выходные дни по графику несколько раз совпадали с праздничными днями, но никакого переноса выходного дня не производилось.

Законно ли это? Как следует разрешить данный спор?

Задание 4. Работники вредного производства по Списку № 2 имели обеденный перерыв 20 минут, оборудование на это время выключалось. 22 мая наниматель по согласованию с профсоюзом принял решение: с 1 июня оборудование в обеденный перерыв не выключать, а время приема пищи предоставлять по графику.

Правомерно ли такое решение?

Задание 5. В связи с производственной необходимостью директор организации дал указание всем работникам выйти на работу в выходной день, за что предложил причитающийся им отгул присоединить к трудовому отпуску. Ряд работников не согласился с предложением директора, а пожелали, чтобы работа была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что такая работа возможна только по распоряжению Правительства.

Правомерны ли действия нанимателя? Каков порядок компенсации такой работы?

Задание 6. Слесарь Дмитриев обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением об отмене приказа директора, в соответствии с которым ему был уменьшен трудовой отпуск. В заявлении Дмитриев указал, что 11 июля он был отстранен от работы в 14 часов в связи с нахождением его в состоянии алкогольного опьянения. Директор издал приказ об

уменьшении отпуска на один день в связи с отстранением от работы.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

Задание 7. У слесаря авторемонтных мастерских Корнеева 5 сентября родился сын. 10 сентября он подал нанимателю заявление о предоставлении ему трудового отпуска с 20 сентября. Но руководитель отказал, сославшись на график отпусков и болезнь сменщика.

Законно ли данное решение нанимателя?

Задание 8. 19 января Климова принята на работу в ОАО «Коминтерн» экономистом. 2 февраля она сломала ногу и шесть месяцев являлась временно нетрудоспособной. 1 августа Климова обратилась к нанимателю с просьбой предоставить ей трудовой отпуск.

Имеет ли право Климова на трудовой отпуск? Каков порядок исчисления рабочего года, в том числе и у работника?

Задание 9. 16-летний Дмитриев устроился на работу курьером в свободное от учебы время в школе с 20 апреля. В период школьных экзаменов 20 мая он обратился к нанимателю с просьбой предоставить ему часть трудового отпуска, 14 календарных дней, а оставшуюся часть перенести на август месяц.

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

Задание 10. Котов находился в трудовом отпуске с 20 июня по 17 июля. 10 июля его вызвали в суд для участия в судебном процессе в качестве заседателя, заседание проходило с 10 по 20 июля (пятница). 23 июля он обратился к нанимателю с просьбой о продлении отпуска.

Подлежит ли просьба работника удовлетворению? Оформите приказ.

Задание 11. В кадровую службу организации обратился бухгалтер Петров за предоставлением трудового отпуска с 15 февраля (понедельник). Работник принят на работу с 1 августа предыдущего года.

Оформить приказ о предоставлении трудового отпуска с указанием: его продолжительности, на какие виды отпусков он имеет право, за какой рабочий год, когда следует приступить к работе. Каков порядок предоставления трудового отпуска?

Задание 12. Контролер Сомова обратилась к нанимателю с просьбой предоставить ей трудовой отпуск с 1 июля, а работает она у нанимателя с 11 января. Свою просьбу Сомова мотивировала тем,

что беременна и после окончания трудового отпуска ей будет предоставлен отпуск по беременности и родам.

Подлежат ли требования Сомовой удовлетворению? Как регулируется очередность предоставления трудовых отпусков?

Задание 13. Карпов был принят на работу рабочим 1 августа, а с 1 декабря того же года, по окончании обучения на курсах повышения квалификации, он был переведен газоэлектросварщиком. В соответствии с графиком отпусков Карпову был предоставлен трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня. Считая, что он имеет право на отпуск большей продолжительности, работник обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна вынести КТС?

Задание 14. 1 февраля Ханов был принят на работу в качестве грузчика с предварительным испытанием сроком на два месяца. 20 марта он был уволен как не выдержавший испытания, но решением суда был восстановлен на работе с оплатой времени вынужденного прогула. Со 2 по 10 марта в связи с травмой, полученной в состоянии алкогольного опьянения, он не работал и пособия по государственному социальному страхованию не получал.

Когда у Ханова возникнет право на трудовой отпуск и за какой рабочий год?

Задание 15. Ижина, работающая в ОАО «Гомельдрев», обратилась к руководителю с просьбой предоставить ей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет ее дочери. Дочь Ижиной является учащейся 11 класса общеобразовательной школы и не может осуществлять уход за ребенком.

Ижина получила отказ в предоставлении такого отпуска, поскольку у ребёнка есть отец, который может осуществлять уход за ним, а также тем, что она не проживает совместно с семьёй дочери.

Правомерен ли отказ руководителя в предоставлении социального отпуска Ижиной?

Задание 16. *Подготовьте рефераты на темы:*

1. Выходные и праздничные дни.
2. Виды времени отдыха.

Тема 5. Заработная плата

1. Нормирование труда и его значение для оплаты труда.
2. Понятие, гарантии и методы правового регулирования заработной платы.
4. Тарифная система оплаты труда и ее элементы: тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационный справочник, надбавки и доплаты.
5. Оплата труда, применяемая в особых условиях.
6. Правовая охрана заработной платы.

Методические указания

Начинать изучение темы следует с понятия и значения нормирования труда и норм труда. Нормирование труда – это установление интенсивности труда в пределах определенного рабочего времени для работников соответствующей квалификации.

Как правовая категория заработная плата является одним из существенных условий содержания трудового договора и основным элементом трудового правоотношения с характерным наличием признаков. Сочетание данных признаков позволяет определить заработную плату как установленную по соглашению сторон совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику по заранее установленным тарифам за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Заработную плату следует отличать от гарантийных и компенсационных выплат. Основное отличие заключается в высокой степени гарантированности заработной платы в виде государственных стандартов оплаты труда.

В качестве дополнительных характеристик, определяющих правовое содержание заработной платы, необходимо ознакомиться с ее составными частями и методами правового регулирования.

Следует иметь в виду, что в настоящее время происходит сужение централизованного регулирования оплаты труда и расширение локального, коллективно-договорного и индивидуально-договорного методов регулирования заработной платы. При этом государство устанавливает основные гарантии по оплате труда работников, минимальные стандарты заработной платы, закрепляет основные способы ее защиты.

Государственное регулирование – это установление высшими органами власти и управления общих условий оплаты труда: минимальной

заработной платы, тарифной ставки первого разряда; месячной тарифной ставки работников бюджетной сферы.

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

Минимальная заработная плата — государственный минимальный обязательный размер денежных и (или) натуральных выплат работнику нанимателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда. В состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и поощрительные выплаты.

Республиканские тарифы оплаты труда — часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Форма заработной платы — это способ исчисления размеров вознаграждения работникам в соответствии с установленным измерителем затраченного труда, за отработанное время или за изготовленную продукцию.

Повременная форма применяется для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, а также рабочих на тех производственных участках, где индивидуальная выработка не зависит от работника, а определяется технологическим процессом, и где нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки, а важнее стимулировать качество выполняемой работы.

Сдельная форма оплаты труда применяется на участках и видах работ, где по условиям производства возможно обеспечение учёта количественных показателей выработки продукции, увеличение выработки и объёма работ, рациональное расходование сырья и материалов.

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

Тарифная ставка — это твёрдо установленная сумма денежного вознаграждения за труд определённой квалификации и в единицу времени за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей). Тарифная ставка может быть часовой, дневной и месячной. Тарифные ставки определяются на основании тарифной сетки.

Тарифная сетка – представляет собой шкалу, состоящую из разрядов и тарифных коэффициентов. Сетка определяет соотношение в оплате труда работников различных разрядов. Тарифный разряд является показателем степени сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника. За исходную расчётную единицу принимается тарифная ставка первого разряда, которая представляет собой оплату самой простой работы. Тарифная ставка последующего разряда определяется путём умножения тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка второго и последующего разрядов выше тарифной ставки первого разряда.

Тарифно-квалификационный справочник применяется для тарификации работ и присвоения разрядов работникам, содержит квалификационную характеристику видов работ в зависимости от их сложности и требования, предъявляемые к теоретическим знаниям и трудовым навыкам работников.

Нормативные правовые акты

1. О государственных минимальных социальных стандартах [Электронный ресурс] : закон Республики Беларусь, 11 нояб. 1999 г., № 106-З (с изм. и доп. Закона от 24.12.2015 г., № 331-З). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

2. Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы [Электронный ресурс] : Указ Президента Республики Беларусь, 27 нояб. 1995 г., № 483 (с изм. и доп. Указа от 21.02.2014 г., № 87). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

3. Перечень товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь, 28 апр. 2000 г., № 603. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

4. Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и соц защиты Республики Беларусь, 23 марта 2001 г., № 21 (с изм. и доп. пост. от 27.05.2004 г., № 58). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

5. Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 16 июня 2014 г., № 583. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

Литература

1. Зайкин, А. Д. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы : учебник для ВУЗов / А. Д. Зайкин, К. С. Ремизов. – М. : Норма, 1999. – 328 с.
2. Каринский, С. С. Оплата труда в промышленности / С. С. Каринский. – М. : Юрид. лит., 1971. – 200 с.
3. Лившиц, Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1972. – 271 с.
4. Островский, Л. Я. Нормирование труда рабочих и служащих / Л. Я. Островский. – Минск : Беларусь, 1976. – 121 с.
5. Скрипченко, Д. Г. Заработная плата и ее включение в себестоимость / Д. Г. Скрипченко. – Минск : Амалфея, 2000. – 272 с.

Вопросы для самоконтроля

1. Охарактеризуйте понятие и структуру заработной платы, ее отличие от других видов доходов.
2. Что такое нормирование труда?
3. Каковы методы правового регулирования заработной платы?
4. Назовите гарантии прав работников на оплату труда.
5. В чем заключается правовая охрана заработной платы.

Практические задания

Задание 1. *Выполните тест для самопроверки.*

1. *Продолжите фразу: заработная плата – это...*
2. *Укажите, какие условия оплаты труда должен содержать трудовой договор и контракт.*
3. *Дополните утверждение. Работа в праздничные и выходные дни компенсируется...*
 - а) по договоренности сторон;
 - б) 40 % от часовой тарифной ставки;
 - в) производится доплата сверх заработной платы;
 - г) в полуторном размере;
 - д) предоставляется один день отгула.
4. *Дополните утверждение. Правовое регулирование оплаты труда бывает...*
 - а) гарантийным;

- б) локальным;
- в) министерским;
- г) централизованным;
- д) генеральным.

5. Дополните утверждение. Элементами тарифной системы являются...

- а) тарифные ставки;
- б) тарифные разрядки;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) тарифные расчеты;
- д) тарифные таблицы;
- е) тарифные сетки.

6. Закончите утверждение. Общий размер всех удержаний при выплате заработной платы не может превышать...

- а) 20 %; б) 50 %; в) 70 %; г) 33 %.

7. Укажите принципы правового института «Заработная плата».

8. Укажите, какие из указанных выплат являются надбавками:

- 1) за сложность и напряженность труда;
- 2) за классность;
- 3) за знание иностранных языков;
- 4) за работу с вредными условиями труда;
- 5) повышение тарифной ставки по контракту как мера стимулирования труда;
- 6) за руководство бригадой;
- 7) за выполнение особо важной (срочной) работы;
- 8) за стаж работы;
- 9) за работу в праздничные (выходные) дни;
- 10) за ненормированный рабочий день;
- 11) за многосменный режим работы;
- 12) за совмещение профессий.

Задание 2. Иванов принят на работу в строительную организацию монтажником с 1 декабря. Получив заработную плату за декабрь месяц, он обнаружил, что из нее произведены удержания, соизмеримые оплате двух дней работы. Поскольку Иванов отработал все рабочие дни, он обратился к прорабу за разъяснением. Работнику объяснили, что кроме

обеденных перерывов он обогревался в вагончике в рабочее время, за что и произведены удержания.

Правомерны ли объяснения прораба?

Задание 3. *Определите, как должен оплачиваться труд работников после перевода на другую работу:*

– в связи с производственной необходимостью, если заработок после перевода уменьшился;

– по состоянию здоровья на более легкую постоянную работу, если заработок после перевода уменьшился;

– в связи с простоем, если перевод произведен на повременную оплачиваемую работу у того же нанимателя.

Задание 4. Член сельскохозяйственного производственного кооператива, кладовщик Павлов заключил с председателем кооператива соглашение, по которому Павлов должен был пасти скот в свободное от основной работы время. Сумма вознаграждения составила 200 тыс. рублей. Другие пастухи должны были получить 100 тыс. рублей в месяц.

Какие договоры заключены с Павловым и другими пастухами? Какие вознаграждения установлены по этим договорам?

Задание 5. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;

б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия профсоюзного комитета;

в) установить повышенные размеры оплаты труда за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Представители нанимателя возражали против включения данных положений в проект коллективного договора.

Определите позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса. Разрешите данную ситуацию письменно?

Задание 6. Руководитель организации дал распоряжение бухгалтерии произвести удержания из заработной платы работников задолженности:

– по авансу, выданному на хозяйственные нужды (отчет не представлен);

– по членским профсоюзным взносам;

- в результате ошибочно дважды выплаченной денежной суммы работнику;
- по квартплате;
- за полученную спецодежду;
- за неотработанную часть отпуска работника, уволенного по п. 1 ст. 42 ТК.

В каких случаях наниматель вправе производить удержания из заработной платы работников? Дайте письменный мотивированный ответ.

Задание 7. Специалист по бухгалтерскому учету Рубанов был уволен 9 февраля за прогул. Окончательный расчет с работником и выдача трудовой книжки были произведены 15 февраля, поскольку указанный день является днем выплаты заработной платы работникам предприятия. При этом Рубанову была выплачена часть должностного оклада, приходящаяся на 6 полных отработанных дней февраля (1–2, 5–8) и за половину отработанного дня (9 февраля), в котором был совершен прогул.

Соответствующая часть надбавки за профессиональное мастерство, премия, установленные Положением об оплате труда, работнику выплачены не были, поскольку он не отработал полный месяц, за который указанные выплаты производятся. Так как работник проработал на предприятии только 5 полных месяцев, компенсация за неиспользованный отпуск также не начислялась и не выплачивалась.

15 мая Рубанов обратился в суд с требованием о взыскании с нанимателя причитающихся ему сумм надбавки, премии и компенсации за неиспользованный отпуск с учетом их индексации, а также морального вреда и возмещения расходов по оплате услуг адвоката.

Имелись ли в действиях нанимателя нарушения трудового законодательства? Подлежат ли требования работника удовлетворению? Каковы правовые последствия задержки выдачи трудовой книжки и окончательного расчета с работником при увольнении?

Задание 8. При начислении заработной платы за март бухгалтер ошибочно начислила ведущему специалисту Петрову надбавку за выслугу лет в размере 20 % должностного оклада, в то время как при стаже работы Петрова в соответствии с коллективным договором полагалась надбавка в размере 15 %. Эта ошибка была обнаружена в апреле, и сумма излишне начисленной заработной платы удержана из заработной платы. Петров выразил несогласие с удержанием и потребовал выплатить удержанную сумму. Бухгалтер сослалась на то, что была допущена счетная ошибка, и поэтому она вправе удержать излишне начисленную

сумму заработной платы. Орлов обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение примет КТС?

Задание 9. Комаров принят на работу экономистом после окончания Белгосуниверситета. С помощью Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь определить разряд работника с высшим образованием без опыта работы и его тарифный коэффициент. Определить тарифную ставку данного работника, если тарифная ставка 1-го разряда составляет 208 000 руб. в месяц.

Каково значение тарифной сетки?

Задание 10. Квалификационная комиссия завода, проверяя возможность присвоения фрезеровщику Дмитриеву 4-го разряда, предложила ему отремонтировать коробку скоростей фрезерного станка (по тарифно-квалификационному справочнику – должен уметь) и рассказать о понятии допусков и частоты обработки (должен знать). По мнению комиссии, знания Дмитриева не позволяли присвоить ему 4-й разряд.

Работник обратился с заявлением в КТС, указав, что на вопросы он ответил правильно, но не мог назвать конкретные размеры допусков. По его мнению, данные размеры имеются в справочнике, и запоминать их нет необходимости.

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

Задание 11. Железнякова обратилась в автопредприятие с заявлением о приеме на работу в должности экономиста. Ею представлены трудовая книжка, удостоверяющая, что последние 4 года она работала экономистом в строительной организации и копия диплома об окончании физико-математического факультета БГУ. В результате Железняковой было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием специального образования и опыта работы.

По каким признакам наниматель вправе подбирать работников? Правомерен ли отказ в приеме на работу?

Задание 12. Столяр 4-го разряда с повременной оплатой труда 9 января проработал 10 часов, в том числе 2 часа сверхурочно. Часовая тарифная ставка 1-го разряда составляет 250 руб. Тарифный коэффициент по 4-му разряду составляет 1,57.

Определите по условию задачи тарифную ставку столяра 4-го разряда, заработную плату столяра за 9 января с учетом сверхурочной работы.

Задание 13. Сомов работал слесарем-инструментальщиком в цеху с вредными условиями труда. На время простоя он был переведен слесарем-ремонтником с обычными условиями труда. В течение недели Сомов не выполнял норму выработки на новой работе. В течение дальнейшей работы работник перевыполнял норму выработки.

Как будет оплачиваться труд работника за время перевода?

Задание 14. В цехе завода возник простой у бригады работников. Двое работников не были использованы 3 дня, а затем они были переведены на 5 дней на нижеоплачиваемую работу, где выполняли норму выработки. Трое работников были переведены на другую работу, но норму выработки не выполняли.

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

Задание 15. 1 января в 12 часов в связи с аварией на работу были вызваны слесарь-сдельщик и заместитель главного инженера – работник с ненормированным рабочим днем. Их работа по устранению аварии продолжалась до 8 часов 2 января.

Как производится оплата за работу в праздничные дни, в том числе по условию задачи?

Задание 16. Начальник планово-экономического отдела в связи с временной нетрудоспособностью отсутствовал на работе 4 месяца. Исполнение обязанностей начальника было возложено на главного экономиста без освобождения от своих основных обязанностей. По итогам работы за месяц начальнику полагается премия в размере 40 % тарифной ставки, а главному экономисту – 35 %.

Какова оплата труда при временном замещении, в том числе и по условию задачи?

Задание 17. Слесарь 5-го разряда Свиридов грубо нарушил технологию изготовления деталей, в результате чего все выпущенные им в течение смены изделия по 5-му разряду были признаны браком. Однако возможно их использование по 2-му разряду.

Как будет оплачиваться труд работника в данном случае? Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки, браке, простое?

Задание 18. Проверив теоретические знания и практические навыки слесаря Петрова, квалификационная комиссия цеха вынесла

решение о возможности присвоения ему 3-го разряда. Считая данное решение неправильным, Петров обратился к начальнику цеха с просьбой о присвоении 4-го разряда, поскольку ему периодически поручалось выполнение работ, тарифицируемых по 4-му разряду, и пробу он сдал на оценку «хорошо».

Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Петрову тарифного разряда? Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?

Задание 19. Иванов принят в хозяйство механизатором с 1 июля. В коллективном договоре зафиксировано, что в хозяйстве введен суммированный учет рабочего времени. По результатам работы за июль месяц у Иванова возникла переработка рабочего времени, и работник потребовал оплатить сверхурочную работу в двойном размере.

Правомерно ли требование работника?

Задание 21. *Подготовьте рефераты на темы:*

1. Государственные гарантии оплаты труда.
2. Охрана заработной платы.
3. Нормирование труда.
4. Премирование.
5. Методы правового регулирования заработной платы.

Тема 6. Гарантии и компенсации

1. Понятие гарантийных выплат и их виды.
2. Гарантийные доплаты работникам в период их трудовой деятельности.
3. Понятие и виды компенсационных выплат.

Методические указания

В ходе изучения и усвоения вопросов оплаты труда студенты должны уяснить то положение, что заработная плата является не единственным обязательством, по которому наниматель обязан рассчитываться с работником. В ряде случаев трудовое законодательство предусматривает выплаты, не связанные и не соизмеримые с затратами труда работников, но носящие гарантийный и компенсационный характер.

Трудовое законодательство носит ярко выраженный защитный характер, и многие его нормы являются гарантиями. Поэтому гарантии рассматриваются в широком и узком смыслах.

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

Гарантии в узком смысле – это денежные выплаты и доплаты, связанные с сохранением среднего заработка работника за период, когда он фактически не работает.

Студентам следует уделить внимание вопросам о гарантиях при направлении работников в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность. Служебная командировка – это поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.

Отличие гарантийных выплат от заработной платы заключается в том, что заработная плата выплачивается за выполненную работу, то есть за конкретные результаты труда, а гарантийные выплаты производятся независимо от выполнения работы. Следует также обратить внимание на порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, и его отличие от заработной платы.

Компенсации – денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей.

Нормативные правовые акты

1. О донорстве крови и ее компонентов [Электронный ресурс] : закон Республики Беларусь, 30 нояб. 2010 г., № 197-З (с изм. и доп. Закона от 08.01.2015 г., № 238-З). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

2. Инструкция о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства финансов Республики Беларусь, 12 апр. 2000 г., № 35 (с изм. и доп. пост. от 01.07.2014 г., № 48). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

3. Инструкция о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы

вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие) [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, 25 июля 2014 г., № 70. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

4. Положение о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь, 24 янв. 2008 г., № 101 (с изм. и доп. пост. от 15.07.2011 г., № 956). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

5. Инструкция о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь, 10 апр. 2000 г., № 47 (с изм. и доп. пост. от 02.06.2014 г., № 31). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

Литература

1. Кузнецова, Т. В. Служебные командировки и их оформление / Т. В. Кузнецова // Трудовое право. – 2002. – № 9. – С. 18–25.
2. Кучма, М. И. Гарантии и компенсации: практика применения Трудового кодекса РФ / М. И. Кучма. – М. : Дело, 2004. – 107 с.
3. Уржинский, К. П. Гарантии права на труд / К. П. Уржинский. – М. : Юрид. лит., 1984. – 200 с.
4. Миронов, В. И. Гарантии и компенсации / В. И. Миронов // Трудовое право. – 2002. – № 8. – С. 39–43.

Вопросы для самоконтроля

1. Охарактеризуйте понятие гарантий и компенсаций.
2. Какие гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность?
3. Какие гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей?
4. Какие гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением?
5. Какие гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора?
6. Каков порядок исчисления среднего заработка? В чем его юридическое значение? Как производится индексация сумм среднего заработка?

Практические задания

Задание 1. *Какие из следующих выплат являются гарантийными выплатами (доплатами), а какие компенсационными выплатами:*

- а) оплата стоимости средств индивидуальной защиты;
- б) выплаты работнику при расторжении им контракта из-за невыполнения нанимателем своих обязанностей;
- в) оплата провоза багажа члена семьи работника при переезде к новому месту работы;
- г) выплата среднего заработка за время задержки выдачи трудовой книжки по вине нанимателя;
- д) оплата горюче-смазочных материалов, приобретаемых работником для совершения служебных поездок на личном автомобиле;
- е) суточные за время нахождения в командировке;
- ж) оплата дополнительных специальных перерывов женщине для кормления ребенка в возрасте до полутора лет.

Обоснуйте ответ.

Задание 2. Иванов работал в частной фирме и был призван на воинскую службу 15 сентября. На его место была принята Петрова. Впоследствии Иванов был уволен с воинской службы по состоянию здоровья и 2 декабря обратился к нанимателю и потребовал предоставления ему прежней работы. Работник получил отказ по причине надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей Петровой и обратился в юридический отдел за разъяснением.

Каков ответ следует дать работнику?

Задание 3. *Изучив Инструкцию о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, исчислите средний заработок за время трудового отпуска, если:*

- общий заработок составляет 2 млн. 200 тыс. руб.;
- количество дней отпуска – 44 календарных дня;
- работник 3 месяца получал пособие по временной нетрудоспособности с оплатой больничного листа в размере 80 % среднего заработка.

Каково значение и исчисление поправочного коэффициента?

Задание 4. Герасимов работал в должности начальника отдела с января по февраль с тарифной ставкой 95 000 руб. в месяц. С 1 марта переведен на должность главного специалиста с тарифной ставкой 118 000 руб. в месяц. С 1 июля тарифная ставка по новой должности увеличена на 25 %. Со 2 января работник просит предоставить ему трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Исчислите размер отпускных сумм с учетом поправочного коэффициента.

Задание 5. Инженер Лукашев был переведен на постоянную работу в другую местность. Ему выплатили единовременное пособие, стоимость проезда, суточные и другие компенсации, предусмотренные ст. 96 ТК. Проработав 8 месяцев, Лукашев подал заявление об увольнении по собственному желанию. Наниматель потребовал вернуть все компенсационные суммы, полученные при переводе. Работник отказался вернуть указанные суммы и потребовал выплатить компенсации членам семьи, приехавшим за неделю до увольнения.

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

Задание 6. В течение 2014 года работник находился в отпуске без сохранения заработной платы 4 месяца.

Как исчисляется рабочий год для трудового отпуска? Как производится расчет отпускных сумм в данном случае?

Задание 7. Долгов, постоянно проживающий в г. Гомеле, заключил трудовой договор о работе в ОАО «Слодыч», расположенном в г. Минске. В трудовом договоре содержался пункт о возмещении расходов по его переезду и провозу имущества. Наниматель отказался оплачивать железнодорожные билеты жены и дочери, мотивируя это тем, что в трудовом договоре Долгова нет обязательства по их оплате.

Какие расходы подлежат возмещению и в каком размере? Дайте характеристику гарантийным и компенсационным выплатам.

Задание 8. *Подготовьте рефераты на темы:*

1. Гарантии и компенсации при служебных командировках.
2. Заработная плата и средний заработок.
3. Гарантии работникам при расторжении трудового договора.
4. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.

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.

2. 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., № 238-3). – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Загл. с экрана.

3. 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.

4. 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.

5. Кеник, К. И. Справочник по трудовому праву для работников кадровой и юридической службы / К. И. Кеник. – Минск : Амалфея, 2005. – 252 с.

6. Ковалёва, Е. А. Очерки по истории трудового права Беларуси : монография / Е. А. Ковалёва, Т. В. Ковалёва. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2015. – 304 с.

7. 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.

8. 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.

9. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. – 836 с.

10. Трудовое право : учебник / В. И. Семенов [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенова. – 5-е изд., доп. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

11. 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.

12. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право : в 3 т. Т. 1 / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2014. – 372 с.

Производственно-практическое издание

Ковалёва Елена Анатольевна,
Ковалёва Татьяна Викторовна

ТРУДОВОЕ ПРАВО: ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Практическое пособие

Редактор *В. И. Шкредова*
Корректор *В. В. Калугина*

Подписано в печать 21.11.2016. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 2,8.
Уч.-изд. л. 3,1 . Тираж 25 экз. Заказ 663.

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.