НИЖНЕВАРТОВСКИЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИКУМ

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по курсу: Трудовое право

Контрольная работа № 2

Шифр 764

 Выполнил:

 Проверил:

г. Нижневартовск, 2002 г.

Контрольная работа № 2.

1. Виды гарантийных выплат. 3-4
2. Материальная ответственность работодателя за вред,

причиненный работнику, связанный с исполнением

им трудовых обязанностей.

Основания, условия, размеры и порядок возмещения. 5-11

3. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

 примирительной комиссией. 12-13

4. Регулирование трудовых отношений и оплата труда лиц,

 работающих в районах Крайнего Севера и приравненных

 к ним местностях. 14-18

5. Задачи № 5, 19, 41, 53 19-32

 Список литературы. 33

1. Виды гарантийных выплат.

В п. 3, 5 ст. 37 Конституции РФ от 12 декабря 1993 г. даются базовые принципы трудовых отношений: “3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. 5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.”

Кодекс законов о труде Российской Федерации (в редакции на 25 апреля 1999 г.) является одним из основным законов регулирующих трудовые отношения.

В юридическом словаре есть следующее определение гарантии – это ручательство, совокупность правовых принципов и средств, обеспечивающих выполнение обязательств.

Поскольку основными субъектами правовых отношений являются работники и работодатели, причем на работодателе лежит обязанность оплачивать труд работника, то с учетом вышеприведенного определения можно сделать вывод, что гарантийные выплаты - это обязательства работодателя перед работником по выплате обязательных платежей в случае наступления определенных юридических фактов, закрепленных в законодательстве о труде.

Анализируя КЗоТ РФ можно произвести следующую классификацию гарантийных выплат по видам:

1. для работников, избранных на выборные должности в

 государственных органах (ст. 110 КЗоТ РФ):

 средний заработок на время выполнения государственных или

 общественных обязанностей, если по действующему законодательству

 эти обязанности могут осуществляться в рабочее время;

1. на время для выполнения государственных или общественных

 обязанностей (ст. 111 КЗоТ РФ):

 средний заработок на время выполнения государственных или

 общественных обязанностей, если по действующему законодательству

 эти обязанности могут осуществляться в рабочее время;

1. для работников, направляемых для повышения квалификации

 (ст. 112 КЗоТ РФ):

 средняя заработная плата по основному месту работы, при направлении

 работников для повышения квалификации с отрывом от производства;

1. для работников, направляемых на обследование в медицинские учреждения (ст. 113 КЗоТ РФ):

 средний заработок по месту работы, за время прохождения работником

 обследования в медицинском учреждении;

1. для работников, являющихся донорами (ст. 114 КЗоТ РФ):

 средний заработок работникам, являющимся донорами, за день сдачи

 крови и предоставляемый дополнительный день отдыха (ст. 114

 КзоТ; Закон РФ от 9 июня 1993 г. "О донорстве крови и ее

 компонентов");

1. для работников, являющихся изобретателями и рационализаторами

 (ст. 115 КЗоТ РФ):

 средний заработок работникам - авторам изобретений или

 рационализаторских предложений при освобождении от основной

 работы для участия в работе по внедрению изобретения или

 рационализаторского предложения на том же предприятии, в

 организации;

1. при направлении в командировку и переезде в другую местность

 (ст. 116 КЗоТ РФ).

 возмещение расходов и получение иных компенсаций работникам в

 связи со служебными командировками, переводом, приемом или

 направлением на работу в другую местность (ст. 116 КЗоТ и др. н. акт.).

1. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный

 работнику, связанный с исполнением им трудовых обязанностей.

Основания, условия, размеры и порядок возмещения.

Одним из случаев материальной ответственности работодателя в связи с нарушением законодательства о труде и правил охраны труда, является обязанность возмещать работнику вред, возникший в результате повреждения его здоровья.

Такая обязанность работодателя предусмотрена ст. 159 КЗоТ РФ и

ст. 19 Основ законодательства Российской Федерации об охране труда, принятых 6 августа 1993 г.

Возмещение вреда регулируется гл. 59 Гражданского Кодекса РФ, введенного в действие с 1 марта 1996 г. Действие ст. 1064-1094 ГК РФ, содержащие общие положения о возмещении вреда, регулирующих возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных обязательств (в том числе предусмотренных трудовым договором), распространяется также на случаи, имевшие место до 1 марта 1996 года, но не ранее 1 марта 1993 г. Это возможно, если причиненный вред остался невозмещенным.

 Также регулируют сферу возмещения вреда следующие законодательные акты:

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

Федеральный закон от 2 января 2000 г. N 10-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2000 год"

Приказ Фонда социального страхования от 13 января 2000 г. N 6 "О переходе на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"

 До 06 января 2000 г. действовало Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 24 декабря 1992 г. N 4214-1 и утвержденные им Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

После вступления в силу (06 января 2000 г.) Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", Постановление ВС РФ от 24 декабря 1992г. N 4214-1 и утвержденные им Правила возмещения работодателями вреда, за исключением абзацев 1 и 2 пункта 2 утратили силу.

 С 06 января 2000 г. основными законодательными актами, регулирующими возмещение вреда, причиненного работнику при исполнении им трудовых обязанностей являются гл. 59 ГК РФ, ФЗ от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и ФЗ от 2 января 2000 г. N 10-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2000 год".

Согласно ст. 1064 ГК РФ, основанием материальной ответственности работодателя является виновное причинение вреда. Если лицо, причинившее вред, докажет, что вред причинен не по его вине, оно освобождается от возмещения вреда.

Закон предусматривает возможность возмещения вреда и при отсутствии вины причинителя.

Вред, подлежащий возмещению, может быть:

1. неправомерным;
2. правомерным.

Основным условием возмещения вреда работодателем является наличие

вины. Если например профессиональное заболевание возникло в резуль­тате воздействия вредных производственных факторов, связанных с использованием источников повышенной опас­ности, предприятие (работодатель) отвечает за причинен­ный вред без вины, как владелец источника повышенной опасности.

 По ранее действующим Правилам, возмещение вреда осуществлял работодатель. После вступления в силу ФЗ от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", выплатой сумм в возмещение вреда занимаются страховщики – Фонды социального страхования РФ. В случае, когда страховое возмещение недостаточно для того, чтобы полностью возместить причиненный вред, юридические и физические лица, застраховавшие свою ответственность в порядке добровольного или обязательного страхования в пользу потерпевшего, возмещают разницу между страховым возмещением и фактическим размером ущерба (ст. 1072 ГК РФ).

Страхователи – юридические и физические лица, выступающие в роли работодателя, согласно ст. 931 и п. 1 ст. 935 ГК РФ, заключают со страховщиками договора страхования риска ответственности по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда жизни, здоровью и имуществу работников. По указанным договорам, страхователи вносят на счета фонда оговоренные в договоре суммы страхового возмещения, призванные в случаях оговоренных в законе покрывать вред причиненный потерпевшим. Заключение договоров страхования рисков ответственности, согласно Закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", вменяется в обязанность работодателям предоставляющим работу по трудовым договорам (контрактам).

 Выплаты сумм в возмещение ущерба, согласно ст. 13 ФЗ от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ, производятся после освидетельствования или переосвидетельствования застрахованных лиц учреждениями медико-социальной экспертизы по обращению страховщика, страхователя, застрахованного или по определению суда. Для освидетельствования или переосвидетельствования требуется предоставить акт о несчастном случае или акт о профессиональном заболевании.

Назначение обеспечения по страхованию осуществляется страховщиком на основании заявления застрахованного, его доверенного лица или лица, имеющего право на получение страховых выплат, на получение обеспечения по страхованию, и представляемых страхователем следующих документов (их заверенных копий) (cт. 15 ФЗ от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"):

* акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании;
* справки о среднем месячном заработке застрахованного;
* заключения учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного;
* заключения учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;
* гражданско-правового договора, предусматривающего уплату страховых взносов в пользу застрахованного;
* свидетельства о смерти застрахованного;
* справки жилищно-эксплуатационного органа, а при его отсутствии органа местного самоуправления о составе семьи умершего застрахованного;
* справки о нетрудоспособных членах семьи умершего застрахованного;
* справки о членах семьи, находившихся на иждивении умершего застрахованного;
* справки о том, что один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи умершего застрахованного не работает и занят уходом за его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинского органа признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постоянном уходе;
* справки учебного учреждения о том, что имеющий право на получение страховых выплат член семьи умершего застрахованного учится в этом учебном учреждении по очной форме обучения;
* документов, подтверждающих расходы на осуществление по заключению учреждения медико-социальной экспертизы социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного.

В каждом конкретном случае страховщик определяет необходимый перечень документов (их заверенных копий) для назначения обеспечения по страхованию.

Статья 11, 12 ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", предусматривает размеры единовременных и ежемесячных страховых выплат.

Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством на день такой выплаты.

В местностях, с установленным районным коэффициентом, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного до наступления страхового случая, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

При расчете размера утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая заработка учитываются все виды оплаты его труда (дохода) как по месту его основной работы, так и по совместительству. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсация за неиспользованный отпуск и сумма выходного пособия при увольнении. Размеры оплаты труда по гражданско-правовым договорам и суммы авторских гонораров учитываются, если с них предусматривалась уплата страховых взносов страховщику. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитываются выплаченные по указанным основаниям пособия.

Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Средний месячный заработок застрахованного подсчитывается путем деления общей суммы его заработка за 12 месяцев работы, предшествовавших наступлению страхового случая или утрате либо снижению его трудоспособности (по выбору застрахованного), на 12.

Если до наступления страхового случая застрахованный работал менее 12 месяцев, средний месячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы его заработка за фактически проработанное число месяцев, предшествовавших наступлению страхового случая, на число этих месяцев. При подсчете среднего месячного заработка не полностью проработанные застрахованным месяцы по его желанию заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами или исключаются в случае невозможности их замены.

По желанию застрахованного при наступлении страхового случая в случае получения им профессионального заболевания, средний месячный заработок может быть подсчитан за последние 12 месяцев работы, предшествовавших прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

Если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора (контракта), по желанию застрахованного учитывается его заработок до окончания срока действия указанного договора (контракта) либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее пятикратного установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в местностях, где установлены такие коэффициенты и процентные надбавки.

В связи с повышением стоимости жизни суммы заработка, из которого исчисляется ежемесячная страховая выплата, увеличиваются в порядке, установленном законодательством РФ.

При повышении минимального размера оплаты труда в централизованном порядке, размеры ежемесячной страховой выплаты увеличиваются пропорционально повышению минимального размера оплаты труда.

3. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

 примирительной комиссией.

Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ “О порядке

разрешения коллективных трудовых споров” и ряд др. нормативных актов регулируют правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров.

 Субъектами коллективных трудовых споров являются:

1. представители работодателей:
* руководители предприятий;
* полномочные лица (согласно Устава предприятия);
* уполномоченные работодателем органы.
1. представители работников:
* органы профессиональных союзов;
* уполномоченные трудовым коллективом органы общественной самодеятельности.

 Коллективными трудовыми спорами являются неурегулированные разногласия между работодателями и работниками по поводу установления, изменения или изменения условий труда, социально-трудовых отношений, заключения, выполнения и изменения коллективных договоров.

 Возникновению коллективных трудовых споров, предшествует ряд других значимых действий трудового коллектива:

1. общее собрание трудового коллектива;
2. формулирование и утверждение требований работников;
3. направление работодателю письменных требований работников.

После получения в письменной форме требований общего собрания

трудового коллектива, работодатель обязан принять их, рассмотреть, и сообщить представителю работников о принятом решении. Требования работников должны быть рассмотрены в течение 3 рабочих дней.

Если трудовой коллектив не согласен с решением работодателя по

выдвинутым требованиям, трудовой коллективный спор рассматривается в примирительной комиссии.

 Примирительные комиссии создаются и действуют на основании Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, изложенных в постановлении Минтруда РФ от 12 марта 1997 г. № 11.

 В состав примирительной комиссии отбирается равное число представителей сторон коллективного спора. Представителями могут быть как работники предприятия, так и лица не работающие на данном предприятии.

 Число представителей может быть от 2 до 5 человек от каждой стороны, в зависимости от сложности коллективного спора, имеющих опыт ведения переговоров и знающих проблему.

 После согласования количественного состава, создание комиссии оформляется совместным решением представителя работодателя и работников, или отдельными распорядительными документами обеих сторон.

 После принятия распорядительного решения о создании примирительной комиссии, последняя должна в течении 5 рабочих дней рассмотреть коллективный трудовой спор.

 Решение примирительной комиссии оформляется протоколом, подписывается обеими сторонами, имеет равную силу для обеих сторон и выполняется в сроки закрепленные в решении.

 Если стороны не достигли согласия, трудовой коллективный спор по соглашению сторон рассматривается с участием посредника или передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

4. Регулирование трудовых отношений и оплата труда лиц,

 работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

 местностях.

 Целым рядом законов и подзаконных актов, для лиц работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрены гарантии, компенсации, льготы касающиеся трудовых отношений.

 К таким нормативным актам относятся: КЗоТ РФ от 01 апреля 1972 г., Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", Приказ Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 2 "Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера", Инструкция о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами (с изменениями от 11 июля 1991 г.) и др.

Вышеназванная Инструкция действует в части, не противоречащей Закону РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

В ст. 250 КЗоТ РФ указано, что в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях администрация предприятия не вправе без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа отказать работнику по истечении срока договора (контракта) в заключении договора на новый или неопределенный срок, если численность или штат работников не сокращается.

То есть в статье устанавливаются льготы при перезаключении трудового договора работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Это дает преимущество тем, кто работал ранее, перед вновь принимаемыми работниками.

Трудовые льготы для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях установлены Законом РФ от 19 февраля 1993 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях". Если положения Закона отличаются от тех, что предусмотрено в ст. 251 КЗоТ РФ, касающиеся льгот для этой категории работников, в этом случае действуют не нормы ст. 251 КЗоТ, а нормы Закона РФ от 13 февраля 1993 г. как более позднего акта, согласно постановления Верховного Совета РФ от 19 февраля 1993 г.

В трудовом договоре (контракте), заключаемом с работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, по соглашению сторон определяются их конкретные права и обязанности, условия труда, дополнительные гарантии и компенсации в связи с работой в таких районах и местностях. В данном случае учитывается специфика работы предприятия, задачи, стоящие перед организацией, природно-климатические особенности.

Трудовые договоры (контракты) о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не должны содержать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Сторонами трудового договора (контракта) являются:

1. работник;
2. работодатель (организация, предприятие, учреждение).

Работодателя, при заключении трудового договора (контракта)

представляет руководитель организации, предприятия, учреждения или др. уполномоченное в установленном порядке лицо.

Трудовой договор (контракт) вступает в силу с момента его подписания или в срок, установленный в нем.

В Законе РФ от 19 февраля 1993 г. установлены следующие гарантии и компенсации, касающиеся трудовых отношений:

* районный коэффициент к заработной плате (ст. 10);
* процентная надбавка к заработной плате (ст. 11);
* сохранение средней заработной платы на период трудоустройства лицам, высвобождаемым с предприятия, но не свыше 6 месяцев

 (ст. 6);

* оплачиваемые ежегодные дополнительные отпуска (ст. 14);
* уменьшение общеустановленного пенсионного возраста (ст. 25);
* оплата проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа (при определенных условиях) (ст. 33);
* единовременное пособие, оплата стоимости проезда и провоза багажа, суточные, оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (при определенных условиях) (ст. 35).

Двумя основными гарантированными выплатами, согласно Закона РФ

от 19 февраля 1993 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", являются:

1. районный коэффициент;
2. процентная надбавки к заработной плате.

Постановление Совета Министров РФ от 7 октября 1993 г. N 1012 "О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера", установило, что трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к месячной заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия. Если работник перешел на работу в другой район или местность, имеет необходимый для получения этой надбавки стаж работы, перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Крайнего Севера, в порядке, установленном по новому месту работы.

 Согласно п. 16 Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами (с изменениями от 11 июля 1991 г.), утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 2, процентные надбавки начисляются на заработок (без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет) в следующих размерах:

а) в районах Крайнего Севера - в Чукотском автономном округе, Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря) – 10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы, до достижения 100 % заработка;

б) в остальных районах Крайнего Севера – 10 % заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении шестидесятипроцентной надбавки – 10 % заработка за каждый последующий год работы до достижения 80 % заработка;

в) в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 10 % заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % заработка за каждый последующий год работы до достижения 50 % заработка;

г) молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки начисляются с 1 января 1991 года в размере 20 % по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 % за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 60 % надбавки - последние по 20 % за год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере – 10 % за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

Молодежи, вступающей в трудовые отношения до 1 января 1991 года сохраняются выслуженные на этот период надбавки, а с 1 января 1991 года дальнейшее их начисление производится в порядке, предусмотренном указанным пунктом.

 4. Задачи № 5, 19, 41, 53.

Задача № 5.

 В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации приняли решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через своих уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы федеральной инспекции труда при Министерстве труда РФ.

 Законны ли действия работодателя?

 Каковы права профсоюзов в области охраны труда?

 Какие меры могут применять профсоюзные органы в организации в случае выявления нарушений норм по охране труда? На основании чего?

 Подготовьте развернутый ответ.

 Действия работодателя не законны. В ст. 244 КЗоТ РФ конкретно указаны органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде: “Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда осуществляют (в ред. Федерального закона от 18.07.95 г. № 109-ФЗ):

1. государственный контроль и надзор на предприятиях, в учреждениях, организациях, не зависимо от форм собственности и подчиненности, специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, в соответствии с федеральными законами (в ред. Федерального закона от 18.07.95 г. № 109-ФЗ);
2. профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении техническая и правовая инспекция труда – согласно положениям об этих инспекциях (в ред. Закона РФ от 25.09.92 г. № 3543-1).

Согласно ст. 244 КЗоТ РФ и Закона РФ от 25.09.92 г. № 33543-1,

профессиональные союзы входят в круг организаций, имеющих право осуществлять контроль за состоянием охраны труда на предприятии.

Незнание федерального законодательства работодателем, не освобождает его от ответственности за нарушение этого законодательства.

Согласно ст. 22 Федерального закона от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации", общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляется профессиональными союзами и иными уполномоченными работниками представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

К правам профессиональных союзов в лице их соответствующих органов в области охраны труда относятся:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в установленном Правительством Российской Федерации порядке;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с

нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

 Той же ст. 22 Федерального закона от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" предусмотрены меры, которые могут применять профсоюзные органы в организации, в случае нарушения норм по охране труда:

- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

- осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

Вышеперечисленные меры, профсоюзные организации могут применять на основании предписаний, как сказано в законе. Ниже представлен примерный образец предписания.

Предписание

профсоюзной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации)

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. N \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кому \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность, Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование подразделения организации)

В соответствии со статьей (ями)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование нормативного правового акта об охране труда)

предлагаю устранить следующие нарушения: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень выявленных нарушений требований охраны труда | Сроки устранения | Отметки об устранении |
|  |  |  |  |

О выполнении настоящего предписания прошу сообщить до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

письменно (по телефону)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Предписание выдал: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, дата) (Ф.И.О., должность)

Предписание получил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись, дата) (Ф.И.О., должность)

Контроль устранения нарушений провел: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись, дата) (Ф.И.О., должность)

Задача № 19.

 Монтажницы монтажного управления Иванова, Соловьева и Павлова имеющие детей соответственно в возрасте 3, 10 и 15 лет, отказались от направления в командировку в другой населенный пункт для монтажных работ и в другую организацию. Начальник монтажного управления, ссылаясь на трудовой договор монтажниц, в котором предусмотрены поездки и командировки, за отказ срочно выехать в командировку Ивановой объявил строгий выговор, а Соловьева и Павлова были уволены по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ.

 Законны ли требования начальника монтажного управления?

 Каков порядок направления в командировку?

 Какие гарантии существуют для отдельных категорий работников при направлении в командировку.

 Решите спор по существу.

 Требования начальника монтажного управления законны частично.

 Согласно ст. 163 КЗоТ РФ, запрещено направлять в командировки женщин, имеющих несовершеннолетних детей в возрасте от 3 до 14 лет, без их согласия.

 По условиям задачи две женщины имеют детей в возрасте 3 и 10 лет. Этих женщин трудовое законодательство запрещает направлять в командировки без их согласия.

 Третья женщина имеет ребенка 15 лет. Эту женщину работодатель имеет право направить в командировку, согласно условиям трудового договора.

 Направление в командировку оформляется приказом по предприятию. Работники, направление которых в командировку законодательством о труде допускается только с их согласия, должны подписать заявление и выразить согласие, т. е. написать на заявлении – “Согласен”. Работники, согласие которых при направлении в командировку не требуется, извещаются должностными лицами предприятия и ознакамливаются с приказом.

 Затем на работника отправляемого в командировку выписывается командировочное удостоверение и выдается ему на руки для последующей отметки в пункте командировки; бухгалтерия предприятия выдает работнику на руки командировочные, суточные авансовые суммы.

 Не допускается направлять в командировки отдельные категории работников:

1. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 162 КЗоТ РФ);
2. женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет, мужчин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, работников, имеющих детей инвалидов или инвалидов с детства, до достижения ими возраста 18 лет, и работников, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, - без их согласия

 (ст. 163 КЗоТ РФ).

 Соловьева и Павлова могут подать в суд исковое заявление о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда. Соловьева, имеющего ребенка 10 лет, по решению суда должна быть восстановлена в прежней должности; за время вынужденного прогула должен быть выплачен средний заработок. Павлова, имеющая ребенка 15 лет, скорее всего будет также восстановлена на работе, так как нарушение трудовой дисциплины первично, поэтому применение самого строгого административного взыскания мне кажется суд сочтет неоправданным. Вызывает сомнение увольнение и по п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ, так как данный пункт предусматривает увольнение за прогул, а нарушение трудовых обязанностей Павловой выразилось в неисполнении распоряжения начальника. Увольнять следовало бы по п. 3.

ст. 33 КЗоТ, но данный пункт предусматривает увольнение за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (неоднократное нарушение). Из чего следует, что КЗоТ давно материально устарел и не охватывает всего объема трудовых отношений.

 Иванова может обжаловать строгий выговор в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде. Административное взыскание должно быть с нее снято, так как законодательство о труде запрещает без согласия работника имеющего детей в возрасте 3 лет, направлять его в командировку. В данном случае отказ Ивановой от направления в командировку не является неисполнением трудовых обязанностей.

Задача № 41.

 Предприятие по поставкам продукции, предъявило в суд иск к водителю электропогрузчика Ганину, заведующему складом Романову, кладовщику Иванову и инженеру Макееву, о взыскании с них 30 млн. рублей. Из материалов дела усматривается, что в июне, при разгрузке вагона, в котором находились емкости с красителем, управляющий электропогрузчиком Ганин проявил неосторожность, в результате чего часть емкостей упала, содержимое из-за неплотно закрытой крышки вылилось и пришло в негодность, чем по утверждению истца, предприятию причинен имущественный ущерб на сумму иска.

 Согласно должностным инструкциям, кладовщик осуществляет руководство работой по выгрузке, погрузке и размещению груза внутри складского помещения. Заведующий складом также обязан организовать и провести с соблюдением правил складирования и техники безопасности погрузочно-разгрузочные работы на складе.

 Между тем, как установлено материалами дела, емкости с красителем разгружались не на территории склада. Этот груз на склад перевозился на электропогрузчике; именно во время транспортировки, часть емкостей и опрокинулась. Кладовщик Иванов пояснил, что принимал груз непосредственно на складе и не мог в этот период находиться у вагона, из которого производилась погрузка на электропогрузчик.

 Что касается соответчика Макеева, то согласно должностной инструкции инженера, он обязан осуществлять контроль за работой грузчиков, обеспечить надлежащее выполнение погрузочно-разгрузочных работ, следить за правильным использованием техники, малой механизации. Возложение на него этих обязанностей Макеев не отрицал, однако при этом пояснил, что в день причинения ущерба, ему администрация предприятия поручила организовать учения по гражданской обороне, поэтому он не мог надлежащим образом выполнять свои основные трудовые обязанности.

 Дайте оценку правомерности исковых требований администрации к каждому из соответчиков.

Имеются ли в данной ситуации условия, необходимые для возложения на указанных работников материальной ответственности?

Подготовьте проект решения суда по данному делу.

 Материальная ответственность – это законодательно закрепленная обязанность работника возместить прямой действительный ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации противоправным виновным действием (бездействием) в порядке и размере установленном в законе.

 Основанием возложения на работника материальной ответственности является наличие прямого действительного ущерба. Под прямым действительным ущербом понимается утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, необходимость произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей или произвести излишние работы.

 Для привлечения работника к материальной ответственности, требуется наличие следующих условий:

1. действительный ущерб (ущерб реально существующему имуществу путем его утраты (или его части), присвоения, порчи, понижения ценности и необходимости собственника (владельца) произвести затраты на приобретение или восстановление имущества;
2. противоправное поведение работника (противоречащее правовым нормам);

Противоправное поведение работника выражается в неисполнении (ненадлежащем исполнении) своих трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором; нарушении правил внутреннего трудового распорядка; невыполнении обязанностей предусмотренных должностной инструкцией и др.; обязанностей, прямо или косвенно связанных с бережным отношением к материальным ценностям;

1. причинная связь (между противоправным действием (бездействием)

 работника и наступившим ущербом);

1. вина работника (выражает психическое отношение лица к совершаемому им противоправному деянию и причинно-обусловленному им результату);

Материальная ответственность наступает при любой форме вины: умысла или неосторожности.

Исковые требования к кладовщику Иванову и заведующему складом

Романову удовлетворению не подлежат, поскольку работники не совершали противоправных действий, а занимались своими прямыми трудовыми обязанностями.

 Относительно инженера Макеева ситуация иная: при проведении погрузочно-разгрузочных работ администрация предприятия должна была обеспечить Макееву замену, если последний был занят организацией учений по гражданской обороне. При непринятии мер к предотвращению уничтожения или порчи материальных ценностей, согласно ст. 118 КЗоТ, на руководителей предприятий, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей судом может быть возложена ограниченная материальная ответственность в размере полного причиненного ущерба. Исковые требования в отношении инженера Макеева удовлетворению не подлежат.

 Требования о возмещении имущественного ущерба предъявленные к водителю электропогрузчика Ганину подлежат удовлетворению, так как в действиях Ганина содержится ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей по бережному отношению к имуществу предприятия, вина в форме неосторожности, очевидная связь между его действиями и наступившими имущественным ущербом, наличие в действиях работника прямого действительного ущерба.

Нижневартовский суд ХМАО

РЕШЕНИЕ

г. Нижневартовск Дело № 00000/0000

“\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2001 г.

 Нижневартовский городской народный суд Ханты-Мансийского автономного округа в составе: председательствующего судьи Сухачевой Л.В., при секретаре Камышевой Н.С., с участием адвокатов Байрамовой Т.В., Галеевой В.М., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ООО “Техопторг” о возмещении ущерба, причиненного работниками при исполнении трудовых обязанностей к Ганину В.С., Романову К.М., Иванову П.Л., Макееву А.А.,

 Установил:

 21 июня 2001 г. на территории базы ООО “Техопторг”, при разгрузке вагона, в котором находились емкости с красителем, управляющий электропогрузчиком Ганин Виктор Сергеевич проявил неосторожность, в результате чего часть емкостей упала, содержимое из-за неплотно закрытой крышки вылилось и пришло в негодность, чем по утверждению истца, предприятию причинен имущественный ущерб в размере 30 млн. рублей.

В судебном заседании было выяснено, что согласно должностным инструкциям, кладовщик Иванов Петр Леонидович осуществляет руководство работой по выгрузке, погрузке и размещению груза внутри складского помещения; заведующий складом Романов Константин Михайлович обязан организовать и провести с соблюдением правил складирования и техники безопасности погрузочно-разгрузочные работы на складе.

 Между тем, как установлено материалами дела, емкости с красителем разгружались не на территории склада. Этот груз на склад перевозился на электропогрузчике, во время транспортировки которого, часть емкостей и опрокинулась. Кладовщик Иванов П.Л. пояснил, что принимал груз непосредственно на складе и не мог в этот период находиться у вагона, из которого производилась погрузка на электропогрузчик.

 Инженер Макеева Александр Александрович, согласно должностной инструкции, обязан осуществлять контроль за работой грузчиков, обеспечить надлежащее выполнение погрузочно-разгрузочных работ, следить за правильным использованием техники, малой механизации. В ходе судебного заседания, возложение на него этих обязанностей Макеев А.А. не отрицал, но пояснил, что в день причинения ущерба, ему администрация предприятия поручила организовать учения по гражданской обороне, поэтому он не мог надлежащим образом выполнять свои основные трудовые обязанности.

 Истец просит взыскать с соответчиков 30 млн. рублей. В подтверждение предъявленных требований Истец предоставил акт ревизии (инвентаризации) емкости с красителем, объяснительные записки работников, расчеты и справку бухгалтерии предприятия об оценочной стоимости утраченного имущества.

 Соответчики с заявленными исковыми требованиями не согласились.

Изучив материалы гражданского дела, выслушав пояснения Истца, Ответчиков, суд находит иск подлежащим удовлетворению.

Актом ревизии от 21 июня 2001 г. подтверждается факт утраты красителя.

Причиненный материальный ущерб подтверждается объяснительными записками работников, расчетами и справкой бухгалтерии предприятия об оценочной стоимости утраченного имущества.

Виновность в утрате красителя из емкости, в результате неосторожных действий, управляющим электропогрузчиком Ганиным В.С. оспаривается, в подтверждение своих возражений соответчик приводит доводы, что погрузка и крепление перевозимых грузов входят не в его должностные обязанности, а грузчиков, которых должен контролировать инженер Макеев А.А.

Суд не считает доводы Ганина В.С. обоснованными, так как имея большой опыт работы в качестве управляющего электропогрузчиком, Ганин В.С. мог предвидеть наступление неблагоприятных последствий для сохранности имущества, но небрежно отнесся к своим трудовым обязанностям обусловленным трудовым договором и не проверил качество крепления емкости с красителем, в результате чего произошло опрокидывание емкости при ее транспортировке.

 В действиях остальных соответчиков суд не находит оснований для привлечения их к материальной ответственности.

 По поводу возложения на инженера Макееева А.А., ответственного за погрузочно-разгрузочные работы, обязанностей по организации учений по гражданской обороне, отвлечению последнего от выполнения его прямых обязанностей и непринятию администрацией ООО “Техопторг” необходимых мер для уничтожения и порчи материальных ценностей, будет вынесено дополнительное Определение суда.

 На основании изложенного, и руководствуясь ст. 2, 118 КЗоТ РФ, ст. 203 ГПК РФ,

 Решил:

Взыскать с Ответчика Ганина Виктора Сергеевича в пользу ООО “Техопторг” стоимость емкости с красителем в сумме 30 млн. рублей.

Решение может быть обжаловано в течении 10 дней с момента его принятия.

 Судья \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сухачева Л.В.

</div></div>

Задача № 53.

 Повар предприятия общественного питания Руднев, представив соответствующую справку медицинского орган о фактической сдаче 20 ноября крови, обратился к администрации с просьбой предоставить ему 21 ноября день отдыха. В связи с отсутствием ему замены, администрация уговорила работника выйти в этот день на работу, с предоставлением выходного дня в другой период, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 ноября день отдыха в двойном размере.

 Подлежит ли удовлетворению такое требование работника?

 Как должна поступить администрация в данном случае?

 Какие гарантии предоставлены донорам законодательством о труде?

 Требования Руднева об оплате в двойном размере неиспользованного дня отдыха противоречит законодательству и удовлетворению не подлежит.

 Льготы для работников, являющихся донорами, установлены Законом РФ от 09 июня 1993 г. “О донорстве крови и ее компонентов” № 5142-1 и ст. 114 КЗоТ РФ.

 Согласно ст. 9 Закона РФ “О донорстве крови и ее компонентов”, после каждого дня сдачи крови и ее компонентов донору предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за ним среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию донора может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. Ст. 114 КЗоТ РФ почти полностью дублирует указанные положения.

 Вышеприведенные положения во-первых устанавливают срок, в течении которого донор может использовать дополнительный день отдыха – 12 месяцев, во-вторых определяют размер оплаты дополнительного дня отдыха – в размере среднего заработка. Двойной размер оплаты распространяется только на сдачу крови и ее компонентов в период ежегодного отпуска, в выходной или праздничный день.

 Администрация предприятия должна оплатить дополнительный день

отдыха в размере среднего заработка.

 Законодательством о труде предусмотрены следующие гарантии для работников являющихся донорами:

* в день сдачи крови, работник освобождается от работы;
* предоставляется другой день отдыха с сохранением среднего заработка, если в день сдачи крови работник вышел на работу;
* предоставляется другой день отдыха или оплачивается в двойном размере день сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного отпуска, в выходной или праздничный день;
* предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка непосредственно после дня сдачи крови, или указанный дополнительный день по желанию работника присоединяется к отпуску, а также может быть использован в другое время в течение года после дня сдачи крови.

 Список литературы.

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г.;
2. Гражданский кодекс РФ ч. I от 30.11.94 г. и ч. II от 26.01.96 г.;
3. Гражданский процессуальный кодекс РСФСР от 11 июня 1964 г.;
4. КЗоТ РФ от 01 апреля 1972 г.;
5. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. "Об основах охраны труда в Российской Федерации";
6. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";
7. Федеральный закон от 2 января 2000 г. N 10-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2000 год";
8. Приказ Фонда социального страхования от 13 января 2000 г. N 6 "О переходе на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";
9. “Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья связанным с исполнением ими трудовых обязанностей” от 24.12.1992 г.;
10. Кудрявцев Ю.В, Комментарий к КЗоТ РФ, “Юрист”, М, 1995 г.;
11. Сы­ро­ват­ская Л. А., Тру­до­вое пра­во, учеб­ник, “Юрист”, М.,1995;
12. Смирнов О.В., Трудовое право, учебник, “Проспект”, Москва, 1996 г.;
13. Шебанова А.И., Законодательство о труде РФ на современном этапе, уч.-

 метод. пос., “Право”, М., 1993;

1. Журнал “Юридический вестник”, № 5, 7, М, 1997 г.;

15. Журнал “Российская юстиция”, № 5, 8, 1994 г.;

16. Журнал “Хозяйство и право”, № 10, 1994 г, № 8, 1996 г.