Белорусский государственный университет

Государственный институт управления и социальных технологий БГУ

Дистанционная форма обучения

(г. Гомель)

ГИУСТ БГУ\_\_кафедра правовых дисциплин\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Наименование кафедры)

Шифр\_\_\_\_\_\_\_\_группа\_\_\_П - 31\_\_\_\_курс \_3\_ семестр\_\_\_5\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(№ студенческого/зачетки)

По \_Трудовому праву\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № контр. работы\_\_\_\_\_1\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(название дисциплины)

Студент(ка)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

фамилия, имя, отчество, год рождения)

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

(место работы, должность)

Дата получения к.р.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата возврата к.р.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_оценка\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Зачтено/незачтено)

Рецензент\_\_кандидат юр. наук, доцент Бритова Татьяна Константиновна\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество рецензирующего к.р..)

РЕЦЕНЗИЯ

Рецензент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, дата)

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Кафедра \_правовых дисциплин\_\_\_\_\_\_

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

по дисциплине: \_Трудовое право\_\_\_\_\_\_

студента(ки) \_\_3\_\_ курса \_\_П - 31\_ группы

дистанционного обучения

Специальность "\_Правоведение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"

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

(фамилия, имя, отчество)

**Тема: "\_\_\_Вариант № 1\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"**

**(или вариант)**

№ зачетной книжки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Домашний адрес:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

тел.\_\_\_\_\_\_

Проверил

преподаватель\_ кандидат юр. наук, доцент \_\_\_\_

(должность, ученая степень)

\_\_\_\_\_ Бритова Татьяна Константиновна\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

МИНСК

2008

1. На машиностроительном заводе для оплаты труда рабочих применяется следующая тарифная сетка

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

Разряды 1 2 3 4 5 6

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

Тарифные коэффициенты 1.0 1.3 1.69 1.89 2.12 2.37

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

Часовая тарифная ставка рабочих 1 разряда составляет на работах с нормальными условиями труда 2 т.р. рублей, на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 2,6 т.р., на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 3,4 т.р.

Пользуясь этой сеткой, определите размер дневных тарифных ставок всех шести разрядов в зависимости от условий труда. Соответствует ли установленные на заводе тарифная сетка и тарифные ставки республиканским тарифам оплаты труда?

**Решение**

Для определения тарифной ставки производится умножение тарифной ставки 1 разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

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

Разряды 1 2 3 4 5 6

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

Тарифные коэффициенты 1.0 1.3 1.69 1.89 2.12 2.37

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

Норм. условия труда 2000 2600 3380 3780 4240 4740

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

Тяжелые условия труда 2600 3380 4394 4914 5512 6162

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

Вредные условия труда 3400 4420 5746 6426 7208 8058

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

Установленные на заводе тарифная сетка и тарифные ставки не соответствуют республиканским тарифам оплаты труда.

2. В правила внутреннего распорядка завода по согласованию нанимателя и профсоюзного комитета был включен пункт, предоставляющий возможность нанимателю увольнять рабочих и служащих за однократное, но грубое нарушение трудовой дисциплины. В частности п. 25 Правил предусматривал увольнение рабочих за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей не принятых ОТК.

Законно ли такое дополнение правил внутреннего трудового распорядка, если незаконно, то кто и в каком порядке может опротестовать данные правила?

**Решение**

Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются нанимателем с участием профсоюзов на основании типовых правил внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом [1, ст. 195].

Правила внутреннего трудового распорядка не должны противоречить Трудовому кодексу, Типовым правилам и, в частности, не могут устанавливать дополнительных мер дисциплинарных взысканий [5, с. 404].

Согласно п. 9 ст. 42 ТК Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия, может быть расторгнут нанимателем в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

Следовательно, такое дополнение правил внутреннего трудового распорядка незаконно.

Согласно ч. 5 п. 2 ст. 241 непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав.

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права [1, п. 1 ст. 242].

По трудовым спорам, которые непосредственно подведомственны судам, истцами являются лица, которые обращаются в суд за защитой своих прав, а ответчиками – лица, которые, по мнению истцов, нарушили их права и охраняемые законом интересы.

Согласно ч. 4 ст. 241 ТК работники освобождаются от уплаты государственной пошлины и издержек по индивидуальным трудовым спорам, включая споры о возмещении морального вреда, если они вытекают из трудовых отношений [4, п. 55].

3. Старшему лаборанту Семенову, инвалиду 2-ой группы, был предоставлен очередной отпуск и отпуск без сохранения заработной платы с 10 июля по 20 сентября для лечения в санатории. Находясь в санатории, Семенов заболел, и ему был продлен курс лечения до 22 сентября.

16 сентября Семенов послал телеграмму на работу с просьбой продлить отпуск без сохранения заработной платы до 5 октября, но ответа не получил. Домой Семенов вернулся 1 октября, а на работу вышел 6 октября, считая, что отпуск без сохранения содержания ему продлен.

Семенову был объявлен выговор за длительный прогул без уважительных причин с 21 сентября по 5 октября.

Семенов обратился в КТС с заявлением признать незаконным наложение на него взыскания, поскольку прогула он не совершал. На заседании комиссии по трудовым спорам Семенов обосновывал свою просьбу продлить отпуск без сохранения заработной платы после 22 сентября необходимостью иметь время, чтобы доехать до дома на собственной машине.

Как должен быть разрешен спор в КТС?

**Решение**

Прогул является дисциплинарным проступком, т. е. противоправным, виновным неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих трудовых обязанностей. По смыслу п. 5 ст. 42, п. 2 ст. 53, ст. 193 – 195 ТК поведение работника может быть квалифицированно как прогул, если имеются все признаки дисциплинарного проступка в совокупности [2, с. 191].

Законодательство не устанавливает конкретного перечня причин, признающихся уважительными. Уважительность причины определяется в каждом конкретном случае и может подтверждаться соответствующими документами (больничный листок; справка от компетентного органа об имевших место объективных причинах, послуживших основанием для отсутствия работника, например о задержке прибытия поезда, факте дорожно-транспортного происшествия и т. п.) и другими средствами доказывания (например, свидетельскими показаниями) [5, с. 234].

К обстоятельствам, исключающим противоправность, судебная практика относит крайнюю необходимость и осуществление работником своего права [2, с. 192].

В конкретном случае Семенов заболел, и ему был продлен курс лечения до 22 сентября. Поэтому причина прогула с 21 по 22 сентября является уважительной.

Далее, если учитывать, что Семенов с 23 сентября по 1 октября находился в дороге (случай крайней необходимости), то прогул с 23 сентября по 1 октября произошел также по уважительной причине.

Со 2 по 5 октября Семенов находился дома и никаких объективных причин для отсутствия на работе у него небыло.

Поэтому выговор Семенову за длительный прогул без уважительных причин может быть объявлен со 2 по 5 октября.

Однако, согласно п. 4 ст. 189 ТК наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников: инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц.

То согласно этому пункту спор в КТС должен быть разрешен в пользу Семенова.

4. При производстве строительных работ - рытье котлована под фундамент - из-за нарушения угла наклона стенок котлована произошло обрушение стенки. В результате двое работников были засыпаны грунтом. Один из них скончался на месте происшествия. Какие действия должен предпринять начальник СУ по ликвидации последствий несчастного случая и его расследованию?

**Решение**

Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях установлен Правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 (далее Правила) [2, с. 655].

О групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, несчастном случае, явно относящемся в соответствии со схемой определения тяжести производственных травм к категории несчастных случаев с тяжелым исходом, организация, наниматель, страхователь немедленно сообщает:

* в территориальную прокуратуру по месту, где произошел несчастный случай;
* в территориальное структурное подразделение департамента государственной инспекции труда;
* в профсоюз (иной представительный орган работников), а при их отсутствии – в областное (Минское городское) объединение профсоюзов Федерации профсоюзов Беларуси;
* в вышестоящую организацию, а при ее отсутствии – в местный исполнительный и распорядительный орган, где зарегистрирован наниматель, страхователь, нанимателю потерпевшего (при несчастном случае с работником другого нанимателя);
* в территориальный орган государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на поднадзорном ему объекте;
* страховщику [3, п. 41].

О других несчастных случаях с тяжелым исходом организация, наниматель, страхователь информирует указанные в настоящем пункте органы и организации после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего.

Территориальное структурное подразделение департамента государственной инспекции труда, орган государственного специализированного надзора и контроля после получения сообщения о несчастном случае на производстве, подлежащем специальному расследованию, немедленно направляют своих представителей на место его происшествия.

Если происшедший несчастный случай с тяжелым или смертельным исходом обусловлен исключительно состоянием здоровья потерпевшего, то решение о проведении специального расследования данного случая либо расследования его в соответствии с пунктом 18 настоящих Правил принимает руководитель территориального структурного подразделения департамента государственной инспекции труда (совместно с соответствующим руководителем органа государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на поднадзорном ему объекте), информируя о принятом решении профсоюз (иной представительный орган работников) [3, п. 44].

Специальное расследование несчастного случая проводит государственный инспектор труда с участием уполномоченных представителей организации, нанимателя, страхователя, профсоюза (иного представительного органа работников), вышестоящей организации (местного исполнительного и распорядительного органа), а также лиц, указанных в пункте 16 настоящих Правил (по их требованию).

Неучастие или несвоевременное участие в специальном расследовании несчастного случая указанных уполномоченных представителей и других лиц не является основанием для изменения сроков его проведения [3, п. 45].

Специальное расследование несчастного случая (далее – специальное расследование) проводится (включая оформление и рассылку документов) в течение 14 дней со дня получения сообщения о несчастном случае на производстве. В указанный срок не включается время, необходимое для проведения экспертиз и получения заключений (постановлений, решений) правоохранительных органов, организаций здравоохранения и других. Указанный срок может быть продлен главным государственным инспектором труда области или города Минска до 28 дней.

Главный государственный инспектор труда Республики Беларусь может устанавливать более длительные сроки специального расследования.

В случае, когда специальное расследование проводят представитель органа государственного специализированного надзора и контроля совместно с государственным инспектором труда, продление сроков расследования осуществляется руководителем соответствующего органа государственного специализированного надзора и контроля [3, п. 49].

По результатам специального расследования государственным инспектором труда составляется и подписывается заключение о несчастном случае (далее – заключение).

Лица, указанные в пункте 45 настоящих Правил, удостоверяют свое участие в расследовании подписями на заключении [3, п. 51].

Государственный инспектор труда (представитель органа государственного специализированного надзора и контроля) направляет заключение и документы специального расследования организации, нанимателю, страхователю.

В соответствии с заключением организация, наниматель, страхователь в течение одного дня составляет акты формы Н-1 или формы НП на каждого потерпевшего и утверждает их, организует тиражирование документов специального расследования в необходимом количестве экземпляров. На последней странице акта формы Н-1 или акта формы НП производится заверенная руководителем организации, нанимателем, страхователем запись: «Составлен в соответствии с заключением...» [3, п. 53].

**Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом Республики Беларусь 30 июня 1999 года / Национальный правовой портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://pravo.by/webnpa/text.asp?RN=hk9900296 Дата доступа: 03. 11. 2008 г.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2005. 1136с.

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» / Национальный правовой портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://pravo.by/webnpa/text.asp?RN=c20400030 Дата доступа: 03. 11. 2008 г.

4. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (с изм. и доп.) / Национальный правовой портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://pravo.by/webnpa/text\_txt.asp?RN=s20100002 Дата доступа: 03. 11. 2008 г.

5. Трудовое право: Учебник / В.И.Семенков, В.Н.Артемова, Г.А.Василевич и др.; Под. общ. ред. В.И.Семенкова, 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2002. 672 с.