

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. И. А. БУНИНА»

**М.С. Власенко**

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Учебно-методическое пособие  
для среднего профессионального образования**

Елец – 2018

УДК 349.2  
ББК 67  
В 58

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Елецкого государственного университета им. И.А.Бунина  
от 29.01.2018, протокол №1

**Рецензенты:**

**Нардина О.В.**, кандидат юридических наук, доцент  
(Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина);

**Лаврищева О.А.**, кандидат юридических наук, доцент  
(Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина)

**М.С. Власенко**

**В 58** Трудовое право: учебно-методическое пособие для среднего профессионального образования. – Елец: Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2018. – 185 с.

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Трудовое право» предназначено для оказания методической помощи студентам среднего профессионального образования, обучающимся по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», а также для преподавателей.

В учебно-методическое пособие включены содержание основных тем, методические рекомендации по их изучению, планы лекций и практических занятий, задания для самостоятельной работы, темы докладов/рефератов, а также нормативные акты, судебная практика и дополнительная литература по каждой теме.

УДК 349.2  
ББК 67

© Елецкий государственный  
университет им. И.А. Бунина, 2018

## **I. ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ К ИЗУЧЕНИЮ КУРСА**

Настоящее учебно-методическое пособие подготовлено в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Трудовое право» по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» и состоит из трёх разделов. Учебно-методический раздел состоит из общей и особенной части, включающих 16 тем. По каждой из тем в пособии приводятся содержание темы, планы лекций и практических занятий, методические рекомендации по изучению, темы докладов/рефератов, задания для самостоятельной работы студентов, тестовые задания. К каждой теме приводится список основных нормативных актов и судебной практики, а так же список дополнительной литературы, рекомендуемый для более глубокого усвоения темы, перечень которой не является исчерпывающим. Студентам рекомендуется найти указанный материал с использованием информационного ресурса справочно-правовых систем Консультант Плюс, Гарант и Интернет-ресурсов. Основную литературу ко всем темам дисциплины можно получить в библиотеке вуза.

Целью учебной дисциплины «Трудовое право» является формирование целостного, научно и практически обоснованного представления о современном правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Дисциплина «Трудовое право» относится к общепрофессиональным дисциплинам профессионального цикла.

Задачами учебной дисциплины являются:

- изучение сущности, содержания, основных понятий и категорий, правовых институтов, правового статуса субъектов и правоотношений отрасли трудового права;
- формирование способности к осуществлению профессиональной деятельности в области трудового права;
- воспитание правосознания, развитие правового мышления и правовой культуры обучающегося;
- формирование навыков толкования и практического применения нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- освоение навыков подготовки юридических документов, связанных с правовым регулированием и оформлением трудовых правоотношений.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС СПО и ОПОП СПО по данному направлению подготовки (специальности):

### **а) общих (ОК):**

- |      |   |
|------|---|
| ОК 1 | Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес   |
| ОК 2 | Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество |

- ОК 3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
- ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личного развития
- ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
- ОК 6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
- ОК 8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
- ОК 9 Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы

**б) профессиональных (ПК):**

- ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.
- ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.
- ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.
- ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.
- ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии

**В результате изучения дисциплины студент должен:**

ЗНАТЬ	Нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; содержание российского трудового права; права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; содержание трудовой дисциплины;
-------	---

	<p>порядок разрешения трудовых споров;          виды рабочего времени и времени отдыха;          формы и системы оплаты труда работников;          основы охраны труда;          порядок и условия материальной ответственности сторон.</p>
УМЕТЬ	<p>Применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации; в конкретной ситуации выделить объекты и субъекты трудовых правоотношений;          оперировать трудовыми понятиями и категориями; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения;          использованием основных методов юридических наук студент должен уметь понять содержание и социальное назначение норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;          уметь анализировать и обобщать основные положения трудового законодательства, и иных актов, содержащих нормы трудового права, делать выводы.</p>
ВЛАДЕТЬ	<p>юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами; навыками различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; анализа правоприменительной деятельности; разрешения правовых проблем и коллизий; навыками правового самообразования, анализа и применения нормативных актов в сфере трудового права, юридически грамотного составления документов, анализа практики правоприменения, направлений совершенствования законодательства в сфере трудового права.</p>
ПРИБРЕСТИ ОПЫТ	<p>анализа норм права; пользования законодательством, судебной практикой, работы с нормативным, правовым материалом, учебной литературой; составления проектов нормативных актов и трудовых договоров; разрешения спорных вопросов в трудовых отношениях.</p>

В ходе изучения дисциплины студенты знакомятся с такими категориями, как: предмет, метод и система российского трудового права; принципы трудового права; источники трудового права; система правоотношений трудового права; социальное партнерство в сфере труда; правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства; трудовой договор; рабочее время и время отдыха; заработная плата и нормирование труда; гарантии и компенсации; трудовой распорядок и дисциплина труда, дисциплинарная ответственность; профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; охрана труда; материальная ответственность сторон трудового договора; защита трудовых прав работников; трудовые споры; международно-правовое регулирование труда.

### **ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА КО ВСЕМ ТЕМАМ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Трудовое право: учебник для СПО: Под общ. ред. С.Ю. Головиной. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 398 с.
2. Трудовое право: учебник для СПО: Под общ. ред. Р.А. Курбанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 409 с.
3. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для СПО; под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 282 с.
4. Трудовое право: учебник для учреждений СПО; под общ. ред. С.В. Харитонов. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 320 с.

## **II. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ**

### **1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

#### **ТЕМА 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА**

Понятие труда, отрасли и предмета трудового права. Общая характеристика правоотношений, составляющих предмет трудового права.

Понятие метода трудового права. Общая характеристика основных специфических черт правового регулирования труда, присущих методу трудового права. Единство и дифференциация правового регулирования труда. Факторы дифференциации.

Понятие и общая характеристика система отрасли трудового права: общая часть и ее основные институты; особенная часть и ее институты. Соотношение системы отрасли с системой науки трудового права и трудового законодательства.

Соотношение трудового права со смежными отраслями права: гражданским, административным, правом социального обеспечения и т.д.

Становление и развитие трудового права. Исторические предпосылки появления первых актов трудового законодательства. Появление актов о труде в экономически развитых европейских странах в 17-18 веках (в Англии, Франции). Появление первых законов о труде в России.

Роль первых Кодексов законов о труде 1918 и 1922 года в становлении и формировании отрасли трудового права. Развитие трудового законодательства в советский период. Экономические и политические факторы оказавшие влияние на его развитие.

Основные направления развития трудового законодательства в период перехода к рыночной экономике. Значение трудового права на современном этапе.

**В результате изучения данной темы обучающийся должен:**

**знать:**

- сущность и содержание основных понятий (предмет, метод, система трудового права, трудовое отношение, иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми);
- характерные признаки трудового правоотношения;
- понятия самостоятельного труда и наемного труда, их различия;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать возникающие правоотношения;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа правовых отношений, входящих в предмет трудового права.

### **План лекции**

1. Общая характеристика трудового права, его становление и развитие.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Система трудового права.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.

### **План практического занятия**

1. Понятие труда.
2. Понятие трудового права.
3. Цели, задачи и функции трудового права.
4. Социальная направленность отрасли трудового права.
5. История возникновения отрасли.
6. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, правом социального обеспечения и др.).
7. Предмет трудового права.
8. Метод трудового права.
9. Система трудового права как отрасли права.
10. Предмет и система науки трудового права.
11. Сфера действия трудового права.
12. Функции трудового права.

### **Методические рекомендации**

Данная тема важна для понимания всего курса. Одной из основных задач изучения обозначенной темы состоит в том, чтобы посредством уяснения базовых понятий (предмет, метод, система отрасли, система законодательства) осознать цели и задачи трудового законодательства. Не менее важны вопросы о принципах трудового права, предмете и методе. Необходимо обратить внимание студентов на отличия трудового права от других отраслей права. К сожалению, студенты нередко путают трудовые отношения и гражданско-правовые отношения. Кроме этого, трудовое право тесно связано с такой отраслью, как право социального обеспечения и другими отраслями.

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Предмет трудового права.
2. Метод правового регулирования трудовых отношений и его специфические черты.
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
4. Функции трудового права на современном этапе.

## Задания для самостоятельной работы студентов

### 1. Составьте таблицу

№	Соотношение трудового права со смежными отраслями права	
	Название отрасли права	Трудовое право
1.	Гражданское право А) Б) В)...	А) Б) В)...
2.	Предпринимательское право А) Б) В)...	А) Б) В)...
3.	Административное право А) Б) В)...	А) Б) В)...
4.	Право социального обеспечения А) Б) В)...	А) Б) В)...

### 2. Составьте схему предмета трудового права.

### 3. Найдите верные определения приведённых в таблице терминов

1. Метод трудового права	а) доктринальное толкование отрасли трудового права
2. Система трудового права	б) трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.
3. Наука трудового права	в) одна из основных отраслей российской системы права, регулирующая отношения, возникающие между работником и работодателем в процессе реализации гражданами своих способностей к труду.
4. Предмет трудового права	г) совокупность способов и приёмов регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

5. Трудовое право	Д) основные направления воздействия на участников трудовых отношений
6. Функции трудового права	Е) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство

### Тестовые задания по теме

1. Трудовое право России это:

- а) отрасль публичного права;
- б) отрасль частного права;
- в) комплексная отрасль права;
- г) подотрасль гражданского права;
- д) институт конституционного (государственного) права.

2. Трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц на территории Российской Федерации регулируются:

- а) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ;
- б) нормативными актами страны, гражданином которой является работник;
- в) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено международным договором РФ;
- г) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами;
- д) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено трудовым договором работника с работодателем.

3. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на (если в соответствии с Трудовым кодексом РФ они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- а) военнослужащих, при исполнении ими обязанности военной службы;
- б) лиц, работающих по трудовому договору у предпринимателя без образования юридического лица;
- в) лиц, работающих по трудовым договорам в некоммерческих организациях;
- г) лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
- д) лиц, работающих по трудовым договорам у работодателей – физических лиц;
- е) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор).

4. В перечень правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми входят:

- а) отношения по организации деятельности профсоюзов;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) отношения по имущественной ответственности;
- г) отношения по пенсионному обеспечению.

5. Единство и дифференциация правового регулирования труда это:

- а) наличие в трудовом законодательстве норм общего характера, и норм, учитывающих особенности труда отдельных категорий работников.
- б) сочетание договорного и локального регулирования трудовых отношений
- в) все вышеперечисленное

6. Критериями дифференциации в трудовом праве являются:

- а) состояние здоровья;
- б) форма трудового договора;
- в) национальность работника;
- г) уровень квалификации работника;
- д) возраст.

7. Предметом трудового права являются:

- а) трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- б) общественные отношения;
- в) гражданско-правовые отношения и отношения, производные от них;
- г) отношения в сфере труда.

8. Методу трудового права присущи следующие способы правового регулирования труда:

- а) сочетание государственного и договорного регулирования;
- б) участие трудящихся через своих представителей в распределении прибыли организации;
- в) автономность субъектов по отношению друг к другу.

9. К общей части трудового права относятся следующие нормы:

- а) нормы, распространяющиеся на все общественные отношения трудового права.
- б) нормы, регулирующие порядок оплаты и нормирования труда;
- в) нормы, регулирующие вопросы охраны труда;
- г) социального партнёрства.

10. К основаниям возникновения трудовых отношений относятся:

- а) заключение трудового договора;
- б) осуждение по приговору суда к наказанию, предусматривающему исправительные работы;

- в) избрание на должность;
- г) фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

11. В число институтов трудового права входят:

- а) институт уголовной ответственности за нарушение отдельных норм трудового права;
- б) институт социального партнёрства в сфере труда;
- в) институт проведения забастовок;
- г) институт занятости и трудоустройства.

12. В сферу действия трудового права входит договор

- а) подряда на выполнение определённой работы;
- б) между помощником нотариуса и нотариальной конторой, являющейся юридическим лицом;
- в) возмездного оказания услуг по юридическому консультированию клиента;
- г) ничего из вышеперечисленного.

13. На государственных и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права...

- а) распространяются в полном объёме;
- б) распространяются с изъятиями, предусмотренными служебным контрактом;
- в) не распространяется;
- г) распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

14. Целями трудового законодательства являются

- а) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- б) создание благоприятных условий труда;
- в) защита прав и интересов работников и работодателей;
- г) всё вышеперечисленное.

15. Институт трудового договора включается

- а) в общую часть трудового права;
- б) в специальную часть трудового права;
- в) в особенную часть трудового права;
- г) систему трудового законодательства.

16. Основными задачами трудового законодательства являются:

- а) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений;

- б) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования сторон трудовых отношений и интересов государства;
- в) правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

17. К функциям трудового права относятся:

- а) защитная;
- б) воспитательная;
- в) охранительная;
- г) всё вышеперечисленное.

18. На что направлена социальная функция трудового права:

- а) на защиту прав работников в трудовых отношениях;
- б) на формирование у работника сознательного отношения к труду;
- в) на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие работников.

19. «Труд» - это:

- а) общественные (социальные) отношения на производстве, которые регулируются правом;
- б) целесообразная деятельность человека, направленную на создание материальных и духовных ценностей;
- в) воздействие на внедрение прогрессивной техники и технологии

### **Нормативные акты<sup>1</sup>**

1. Конституция Российской Федерации (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2 –ФКЗ) // Российская газета. – 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 года) // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

3. Международный пакт ООН «Об экономических социальных и культурных правах» (1966 г.) // Международное право в документах. – М., 1982. – С. 308-317.

4. Гражданский Кодекс Российской Федерации, часть 1 // СЗ РФ, 1994, № 32, ст. 3301.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002, 7 января, № 1.

6. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» // Собрание законодательства Российской Федерации от 14 февраля 2011 г. № 7 ст. 900.

---

<sup>1</sup> При самостоятельном изучении нормативных правовых актов и судебной практики следует учитывать изменения и дополнения, внесённые с момента вступления в действие.

7. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ, 2002, N 30, ст. 3032.
8. Федеральный закон «О производственных кооперативах» от 8 мая 1996 г. // СЗ РФ, 1996, № 20, ст. 2321.
9. Федеральный закон «О сельскохозяйственной кооперации» от 8 декабря 1995 г. // СЗ РФ, 1995, № 50, ст. 4870.
10. Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. // СЗ РФ, 1995, № 31, ст. 2990.
11. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г. // СЗ РФ, 1996, № 1, ст.1.

### **Дополнительная литература**

1. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. – Екатеринбург 1997.
2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.
3. Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права: Пособие для судей. – М., 2005.
4. Ерёмина С.Н. Некоторые проблемы взаимодействия гражданского и трудового права // Российская юстиция. 2011. № 2.
5. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. – СПб., 2006.
7. Миронов В.И. Понятие, предмет, метод и система трудового права. // Трудовое право. 2001, №2.
8. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. – М., 2003.
9. Попов В.И. Проблемы трудового права России. – М., 2003.
10. Таль Л.С. Трудовой договор. – Ярославль, 1913 (переиздано в издательстве «Статут» в 2008 г.)
11. Толкунова. В. Н. Трудовое право: курс лекций. – М., 2004.
12. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.
13. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М. 2008.
154. Трудовое право России: учебник / Под ред. Орловского Ю.П. и Нурдиновой А.Ф. – М., 2004.
15. Трудовое право: учебник / Под ред. Смирнова О.В. – М.: Проспект, 2004.
16. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. – СПб., 2001.

## ТЕМА 2. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Понятие и значение правовых принципов. Отличие принципов от идей.

Виды принципов права: общие (общеправовые), межотраслевые, отраслевые и внутриотраслевые (принципы отдельных институтов).

Основные отраслевые принципы трудового права: принципы, закрепленные в Конституции РФ и в ст. 2 ТК РФ. Содержание основных отраслевых принципов: принципа обеспечения свободы труда и права на труд; принципа запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве. Принцип обеспечения справедливых условий труда. Принцип равенства прав и возможностей работников. Принцип обеспечения своевременной, справедливой и достойной оплаты труда. Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Участие работников в управлении организацией.

Принципы отдельных институтов трудового права. Принципы института «Социальное партнерство, заключение коллективных договоров и соглашений». Принципы института «Занятость и трудоустройство». Принципы института «Трудовой договор». Соотношение общих, межотраслевых, отраслевых и внутриотраслевых принципов. Реализация принципов трудового права через права и обязанности субъектов.

**В результате изучения данной темы обучающийся должен:**

**знать:**

- понятие принципов трудового права и их особенности;
- нормы Трудового кодекса РФ, в которых закреплены основные принципы трудового права;
- принцип свободы труда, включая право на труд;
- характеристику и содержание отдельных принципов;
- регулирующее воздействие принципов трудового права;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами;
- отслеживать взаимосвязь основополагающих принципов российского трудового права с международными нормами и конвенциями МОТ;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- навыками применения принципов российского трудового права в профессиональной деятельности.

### **План лекции**

1. Понятие и значение принципов трудового права и их классификация.
2. Общая характеристика отраслевых принципов трудового права.
3. Содержание отраслевых принципов трудового права.

### **Практическое занятие по теме**

**Цель:** усвоение понятия «принципы трудового права», осознание их значения в правовом регулировании трудовых отношений, формирование навыков построения устной и письменной речи, через оперирование юридическими понятиями и категориями (правовой принцип), развитие у студентов способности к анализу текста нормативно-правового акта и толкованию его содержания, развитие навыков работы с компьютерными правовыми базами.

### **Методические рекомендации**

Изучение данной темы предполагает знание студентом положений о понятии правового принципа, взаимосвязи принципа с моралью.

Понятие основных принципов трудового права связано с пониманием общих принципов права и классификацией принципов.

В соответствии с наиболее общепринятой классификацией, в основу которой положена сфера распространения принципов, они подразделяются на принципы права (общеправовые принципы), охватывающие всю систему права; межотраслевые принципы, присущие нескольким отраслям, и отраслевые принципы, распространяющиеся на одну отрасль, например трудовое право. В отрасли трудового права, в свою очередь, различают и принципы институтов отрасли, дополняющие основные (отраслевые) принципы трудового права.

Изучая содержание принципов трудового права, необходимо обратить внимание на то, что сформулированы они с учётом принципов и норм международного права и в соответствии с конституцией РФ. При характеристике принципов трудового права следует отметить их особенные черты: они выражают волю государства в трудовых правоотношениях, обладают системностью и стабильностью.

Основные принципы трудового права, как принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, получившие свое выражение в ст. 2 ТК РФ, дополняются ст. 3 и 4 и в совокупности составляют 20 принципов. Краткое содержание указанных принципов рассматривается в той последовательности, как они изложены в ст. 2 ТК РФ.

### **План занятия**

1. Понятие принципа права.
2. Общеправовые принципы, межотраслевые, отраслевые принципы, принципы правовых институтов.

3. Содержание, система, классификация и значение принципов трудового права.

4. Запрет дискриминации в сфере труда и запрет принудительного труда как основные принципы трудового права.

5. Реализация принципов трудового права в нормах трудового права и правоприменительной деятельности.

#### **Темы докладов:**

1. Свобода труда и запрет принудительного труда – основные принципы трудового права РФ.

2. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права РФ.

3. Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

4. Принцип равенства прав и возможностей работников, включая право на продвижение по работе.

5. Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

6. Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

7. Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

8. Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

#### **Задания для самостоятельной работы**

1. В судебной практике найти примеры реализации принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Составьте схему принципов трудового права в соответствии с классификацией принципов.

3. Из приведённого списка отметьте основные отраслевые принципы трудового права:

а) свобода труда (право на труд);

б) право на принудительный труд;

в) свобода дискриминации в сфере труда;

г) равенство прав и возможностей работников;

д) запрещение принудительного труда;

е) запрещение дискриминации в сфере труда;

ж) провозглашение дискриминации в сфере труда.

4. Определите, что из перечисленных случаев не являются дискриминацией.

- а) установление различий, исключений, предпочтений, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями или установленными федеральным законом;
- б) ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом;
- в) ограничение прав работников, которые обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите;
- г) ограничение прав работников, которые установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности;
- д) всё вышеперечисленное.

5. Найдите верные определения приведённых в таблице терминов

1. Принципы права	А) это основные идеи, исходные положения или общие начала, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли.
2. Межотраслевые принципы	Б) это основные идеи, исходные положения или общие начала, выражающие сущность отдельных частей отрасли трудового права.
3. Принципы трудового права	В) Основные положения и общая направленность развития правовых норм в пределах всей системы права
4. Принципы институтов отрасли	Г) исходные начала, основные положения и общая направленность развития правовых норм, действующие в нескольких смежных отраслях права и выражающие их содержание и общие черты.

### Тестовые задания к теме

1. Принципы трудового права это:

- а) трудовые отношения и иные связанные с ними отношения;
- б) основные нормативно-правовые акты трудового законодательства;
- в) общие начала и идеи, выражающие сущность трудового права;
- г) нормы трудового права, содержащиеся в трудовом договоре;
- д) нормы трудового права, содержащиеся в коллективном договоре.

2. Отметьте пункты, отражающие роль принципов в отрасли трудового права:

- а) определяют сущность трудового права и являются основой построения данной отрасли;
- б) могут выступать в качестве особого регулятора общественных отношений в случае пробелов в законодательстве;
- в) описывают понятие и признаки трудового отношения;
- г) являются одним из видов источников трудового права;

д) обеспечивают единство отрасли трудового права, взаимосвязь и согласованность правовых норм данной отрасли.

3. Принципы трудового права это:

- а) исходные начала правового регулирования, закрепленные в конституции РФ;
- б) исходные начала и основные положения отрасли трудового права;
- в) нормы права, закрепленные в специальной главе ТК РФ.

4. Какие из перечисленных принципов относятся к межотраслевым принципам трудового права?

- а) принцип законности;
- б) обеспечение права каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- в) принцип правовой охраны собственности;

5. К принципам одного из институтов трудового права относятся:

- а) принцип законности;
- б) право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- в) свобода труда.

6. Принудительный труд не включает в себя (выберите все правильные ответы):

- а) работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей её альтернативной гражданской службе;
- б) работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- в) сверхурочную работу;
- г) работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения.

7. Не являются дискриминацией...

- а) установление различий, исключений, предпочтений, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями или установленными федеральным законом;
- б) ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом;
- в) ограничение прав работников, которые обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите;
- г) ограничение прав работников, которые установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в российской федерации в целях обеспечения национальной безопасности;
- д) всё вышеперечисленное.

8. К формам принудительного или обязательного труда относятся:

- а) в качестве меры наказания за выражение политических взглядов, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- б) ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом;
- в) использование рабочей силы для нужд экономического развития;
- г) сверхурочная работа.

9. Принцип равенства прав и возможностей работников - это ...принцип.

- а) общеправовой;
- б) межотраслевой;
- в) отраслевой;
- г) принцип института отрасли.

10. Принципы трудового права – это ...

- а) основные цели, преследуемые данной отраслью права;
- б) ведущие направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- в) главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и основные направления политики государства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- г) основополагающие идеи, определяющие процесс правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и направления и тенденции развития отрасли трудового права.

11. Декларация МОТ 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» закрепляет принципы, которые...

- а) обязательны для всех государств;
- б) обязательны для государств-членов МОТ;
- в) обязательны для государств, ратифицировавших соответствующие конвенции;
- г) обязательны для государств-членов МОТ независимо от ратификации соответствующих конвенций.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Конституция Российской Федерации Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ) // Российская газета, 1993, № 237.

2. Декларация Международной Организации Труда «Об основополагающих принципах и правах и правах в сфере труда (1998 г.)

3. Конвенция Международной Организации Труда № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.) // Конвенции и рекомендации, при-

нятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991.

4. Конвенция Международной Организации Труда N 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991.

5. Конвенция Международной Организации Труда № 168 и Рекомендация № 176 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991.

6. Конвенция Международной Организации Труда № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991.

7. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991.

8. Конвенция Международной Организации Труда № 111 «О дискриминации в области 04.05.1961 г. труда и занятий» (1958 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.

10. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

11. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»

12. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

13. Постановление Пленума Верховного Суда от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» (в ред. от 6 февраля 2007 г.)

14. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международных договоров Российской Федерации»

15. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63)

### Дополнительная литература

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.
2. Дмитриева И.К. некоторые проблемы правотворчества в области труда // Вопросы трудового права. 2006, № 2.
3. Дмитриева И.К. Общая характеристика основных принципов трудового права // Вестник Российской правовой академии. 2004, №2.
4. Дмитриева И.К. Принципы Российского трудового права. – М., 2004.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2007.
7. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2007.
8. Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4.
9. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
10. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2005.

### ТЕМА 3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

Понятие источников трудового права и их классификация по различным основаниям: по юридической силе, по сфере действия, по системе отрасли и т.д. Понятие трудового законодательства, состоящего из Трудового кодекса РФ, федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: указов Президента Российской Федерации; постановлений Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти; нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; органов местного самоуправления.

Общая характеристика основных источников трудового права: Декларации прав и свобод человека и гражданина, Конституции РФ как основных источников трудового права; Трудового Кодекса РФ. Общая характеристика важнейших законов как источников трудового права.

Подзаконные нормативные акты. Значение актов министерства труда и социальной защиты.

Роль локальных нормативно-правовых актов в правовом регулировании труда на современном этапе.

Значение актов Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ в применении норм трудового законодательства.

Единство и дифференциация правового регулирования труда.

**В результате изучения данной темы обучающийся должен знать:**

- понятие источников трудового права, их виды и систему;

- разграничение полномочий между органами государственной власти РФ, субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- характеристику отдельных источников трудового права;

- действие источников трудового права во времени, пространстве, по кругу лиц;

- единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;

- анализировать источники трудового права, определять их значение;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;

- пониманием иерархии источников трудового права;

- навыками определения правовых норм применительно к конкретным правовым ситуациям.

### **План лекции**

1. Понятие источников трудового права.

2. Виды источников трудового права и их система

3. Действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

### **Практическое занятие по теме**

**Цель:** усвоение понятия «источник трудового права», системы источников трудового права, формирование навыков работы в коллективе, развитие навыков подготовки юридической документации, развитие способности поиска и анализа нормативно-правовых актов и материалов судебной практики с использованием компьютерных правовых баз. Формирование навыка построения устной речи.

### **План занятия**

1. Понятие источника трудового права.

2. Система источников трудового права и ее особенности.

3. Конвенции МОТ и другие международно-правовые акты как источники российского трудового права.

4. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.

5. Общая характеристика Трудового кодекса РФ как источника трудового права.

6. Подзаконные нормативные правовые акты (Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ и др.) как источники российского трудового права.

7. Акты субъектов РФ как источник трудового права.

8. Коллективный договор, соглашения в системе источников российского трудового права.

9. Локальный нормативный акт в системе источников российского трудового права.

10. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового права.

**Темы докладов/рефератов:**

1. Источники трудового права.

2. Коллективный договор в системе источников российского трудового права.

3. Локальный нормативный акт в системе источников российского трудового права.

4. Конвенции и рекомендации МОТ в системе источников российского трудового права.

5. Роль актов высших органов судебной власти в регулировании трудовых отношений.

**Методические рекомендации**

Вопрос об источниках трудового права очень важен, так как студенты должны знать, какие нормы относятся к данной отрасли. Необходимо чтобы студенты четко представляли, что в отличие от гражданского права в трудовом праве источниками признаются только правовые акты, но не обычаи, и не судебные прецеденты. Ряд вопросов посвящен сравнению двух Конституций и кодексов, поскольку в них закреплён различный подход к организации труда граждан. Следует помнить, что не все акты, принимаемые компетентными лицами, являются источниками права, а только те, которые содержат в себе нормы поведения.

Под источником права обычно понимается форма права или внешняя форма права. В этом формальном юридическом смысле это понятие используется и в настоящем параграфе.

Источники трудового права достаточно разнообразны. Они различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Можно сказать, что источники трудового права - это различные нормативные правовые акты; т.е. законы, указы, постановления и другие акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Однако к источникам трудового права, с учетом их особенностей, относятся соглашения, именуемые также как социально-партнерские соглашения, и коллективный договор, и замыкают их локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем, как правило, с учетом мнения представительного органа работников в установленном законом порядке.

### **Задания для самостоятельной работы**

1. Составить схему, отражающую иерархию источников трудового права.

2. Проанализируйте ФЗ от 14.06.1994 г. № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального собрания» и Указ президента от 23.05.1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти».

3. Руководствуясь рекомендованными для изучения нормативными актами, опишите действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц. Приведите примеры.

4. Приведите сравнительную характеристику КЗОТ 1971 г. и ТК РФ. Результат оформите в виде таблицы.

5. Определите, что из приведённого ниже перечня относится к трудовому законодательству:

- а) Трудовой кодекс РФ;
- б) федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права;
- в) указы Президента Российской Федерации;
- г) постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- д) правовой обычай;
- е) нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- ж) нормативные правовые акты органов местного самоуправления;
- з) судебный прецедент.

6. Проанализируйте Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международных договоров Российской Федерации» и Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Определите значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового права.

7. Охарактеризуйте, как распределяются предметы ведения между Российской Федерацией и субъектами Федерации в области правового регулирования трудовых отношений?

8. Разберите задачи и письменно ответьте на вопросы.

А) В сельскохозяйственном производственном кооперативе работает 45 членов кооператива, один водитель, не являющийся членом кооператива и художник-оформитель, выполняющий отдельные виды работ по разовым заказам. Какие правовые нормы применяются к отношениям этих лиц с кооперативом?

Б) Водитель такси работает на автомобиле, принадлежащем ООО «Городское такси». За пользование автомобилем в течение суток он выплачивает

плату в размере 1500 руб. Остальные деньги, полученные в результате работы на такси, он имеет право оставлять себе. Состоит ли водитель в трудовых отношениях с ООО «Городское такси»?

В) Генеральный директор ООО издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы – часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ?

8. Составьте список основных федеральных законов как источников трудового права, сгруппировав их по институтам отрасли.

9. Укажите, для каких субъектов положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, обязательны для применения:

а) только работодателями – государственными организациями независимо от их организационно-правовой формы;

б) только работодателями – коммерческими организациями независимо от их организационно-правовой формы;

в) только предпринимателями без образования юридического лица, в случае если они нанимают на работу по трудовому договору работников;

г) только работодателями – организациями независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности;

д) всеми работодателями (физическими и юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности).

### **Тестовые задания**

1. К источникам трудового права относятся:

а) акты совместного нормотворчества работников и работодателей в сфере регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений;

б) решения Верховного и Конституционного Судов по трудовым спорам;

в) постановления Пленума Верховного Суда РФ по применению трудового законодательства.

2. Локальные нормативные акты как источники трудового права имеют следующие особенности:

а) они действуют лишь в пределах конкретной организации;

б) они могут приниматься только по согласованию с профсоюзной организацией;

в) они могут приниматься только в организациях с численностью более 15 человек.

3. Трудовой Кодекс Российской Федерации введен в действие:

а) с 1 января 2002 года;

б) с 1 февраля 2002 года;

в) с 31 декабря 2001 года.

4. Каким по счету является Трудовой Кодекс Российской Федерации?

а) вторым;

- б) третьим;
- в) четвертым;
- г) пятым.

5. В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ, к трудовому законодательству относятся:

- а) Трудовой кодекса РФ;
- б) федеральные законы (помимо Трудового кодекса РФ) и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права;
- в) указы Президента Российской Федерации;
- г) постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- д) нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- е) нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

6. Локальные нормативные акты в трудовом праве – это:

- а) нормативные акты, принимаемые Минздравсоцразвития РФ;
- б) нормативные акты, принимаемые территориальными органами по труду Минздравсоцразвития РФ;
- в) нормативные акты, принимаемые органами местного самоуправления по вопросам, отнесенным к их компетенции;
- г) нормативные акты, принимаемые работодателями, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- д) нормативные акты, принимаемые на стачках, митингах, сходах граждан по вопросам, касающимся трудовых отношений.

7. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение:

- а) общего собрания (конференции) работников;
- б) представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- в) территориальных органов Минздравсоцразвития РФ;
- г) каждого работника.

8. Являются ли общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации источником трудового права?

- а) Являются, так как в соответствии с Конституцией РФ они считаются составной частью правовой системы Российской Федерации.
- б) Не являются.

- в) Являются только международные договоры.
- г) Являются только общепризнанные принципы и нормы международного права.
- д) Являются только конвенции, заключенные под эгидой Международной организации труда.

9. Положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, обязательны для применения:

- а) только работодателями – государственными организациями независимо от их организационно-правовой формы;
- б) только работодателями – коммерческими организациями независимо от их организационно-правовой формы;
- в) только предпринимателями без образования юридического лица, в случае если они нанимают на работу по трудовому договору работников;
- г) только работодателями – организациями независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности;
- д) всеми работодателями (физическими и юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности).

10. Материалы судебной практики:

- а) являются источником трудового права;
- б) не являются источником трудового права, но играют важную роль как «руководящие разъяснения» судам первой инстанции;
- в) содержат нормы трудового права и применяются только на территории деятельности суда, принявшего решение;
- г) содержат нормы трудового права и применяются только на территории субъекта где находится суд, принявший решение;
- д) содержат нормы трудового права и применяются на всей территории РФ.

11. По общему правилу, закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, применяется к отношениям:

- а) возникшим до введения в действие данного нормативного правового акта;
- б) возникшим за 1 год до введения в действие данного нормативного правового акта;
- в) возникшим после введения в действие данного нормативного правового акта;
- г) возникшим как до, так и после введения в действие данного нормативного правового акта;
- д) возникшим через 1 год после введения в действие данного нормативного правового акта.

12. Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то в этом случае применяются:

- а) правила, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- б) правила международного договора;
- в) по выбору сторон либо правила, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, либо правила международного договора.

13. Всеобщая декларация прав человека ООН 1948 г. предусматривает право на...

- а) труд
- б) равную оплату за равный труд
- в) создание профессиональных союзов
- г) социальное партнерство
- д) отдых и досуг
- е) разрешение трудовых споров

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Конституция Российской Федерации (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2 –ФКЗ) // Российская газета, 1993, № 237.

2. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 года) // Российская газета. 1998. 10 декабря.

3. Международный пакт ООН «Об экономических социальных и культурных правах» (1966 г.) // Международное право в документах. – М., 1982. – С. 308-317.

4. Международный пакт «О гражданских и политических правах» (1966 г.)

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.

6. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в РФ» в редакции от 20 апреля 1996 г. //СЗ РФ, 1996, № 17, Ст. 1915.

7. Федеральный закон от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального собрания».

8. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.)

9. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 1 декабря 2007 г.)

10. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

11. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 21.07.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

12. Указ Президента РФ от 29.03.2013 № 294 «Об установлении звания Героя Труда Российской Федерации»
13. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 610 (ред. от 02.09.2014) «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты»
14. Приказ Минтруда России от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»
15. Закон Липецкой области «О финансовой поддержке граждан в сфере содействия занятости населения» (принят Липецким областным Советом депутатов 16.02.2012)
16. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международных договоров Российской Федерации»
17. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

#### **Дополнительная литература**

1. Архипов В.В. Соотношение конвенций МОТ и трудового законодательства РФ // Трудовые споры. 2006, № 12.
2. Богатыренко З.С. Трудовой кодекс РФ и регламентация трудовой деятельности работников // Трудовое право. 2002, №7.
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.
4. Ломакина С.В. Судебная практика и её роль в развитии трудового законодательства России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2012.
5. Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право. 1997, № 7.
6. Иванов С.А. Судебные постановления как источник права // Судебная практика как источник права. – М., 1997.
7. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978.
8. Источники трудового права Европейского Союза: Бюллетень. Вып. 1 / Под ред. Лебедева В.М. – Томск, 2005
9. Источники трудового права: вопросы теории и истории: учебное пособие: Под ред. М.Н. Марченко. – М., 2005.
10. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. – М., 2005.
11. Лебедев В. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд. // Российская юстиция, 2002, №8.
12. Морозов В.П. Трудовой кодекс РФ. Основные положения // Трудовое право. 2002, №3.
13. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.
14. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
15. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты об оплате труда // Законодательство. 2006, № 1.

## **ТЕМА 4. СИСТЕМА ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Понятие правоотношения и общая характеристика системы правоотношений трудового права.

Трудовое правоотношение. Понятие, субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.

Общая характеристика правоотношений производных от трудовых: правоотношения по трудоустройству у данного работодателя; правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; правоотношения по материальной ответственности работников и работодателей за вред, причиненный другой стороне; правоотношения по надзору за охраной труда и контролю за соблюдением трудового законодательства; правоотношения по разрешению трудовых споров.

Понятие субъектов трудового права. Содержание их правового статуса: правоспособность, дееспособность, деликтоспособность, основные субъективные права и обязанности, юридические гарантии трудовых прав и ответственность за надлежащее исполнение обязанностей.

**В результате изучения данной темы обучающийся должен знать:**

- систему правоотношений трудового права;
- понятие и содержание трудового правоотношения, его особенности;
- правовой статус работника и работодателя;
- основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;
- виды иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, сложные юридические фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа трудовых правоотношений, оснований их возникновения, изменения и прекращения.

### **План лекции**

1. Общая характеристика системы правоотношений трудового права.
2. Трудовое правоотношение и его особенности
3. Субъекты трудового правоотношения.
4. Содержание трудового правоотношения.
5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми.

## **Практическое занятие №1 по теме**

**Тема:** «Трудовое правоотношение»

**Цель:** усвоение понятия «система правоотношений трудового права», «трудового правоотношения», формирование навыков построения устной и письменной речи, через оперирование юридическими понятиями и категориями (трудовая правосубъектность), развитие у студентов способности к анализу текста нормативно-правового акта и толкованию его содержания, развитие навыков работы с компьютерными правовыми базами.

### **План занятия**

1. Понятие системы правоотношений в сфере трудового права.
2. Понятие и особенности трудового правоотношения.
3. Отличие трудового правоотношения от смежных правоотношений, связанных с применением труда.
4. Работник как субъект трудового правоотношения.
5. Работодатель как субъект трудового правоотношения.
6. Содержание трудовых правоотношений
7. Основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения.

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Становление и развитие учения о трудовом правоотношении.
2. Правовой статус работника как субъекта трудового правоотношения.
3. Роль трудового договора в возникновении, изменении и прекращении трудовых правоотношений.
4. Простые и сложные юридические составы как основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

### **Методические рекомендации**

Главной задачей для студента при изучении данной темы является понимание сущности системы трудовых правоотношений, её основы, правового статуса работника и работодателя.

Вопросы о субъектах трудового права, имеют не только теоретическое, но и практическое значение, так как очень важно знать, на какой круг лиц распространяются нормы трудового права.

Для правильного понимания субъектов трудового права необходимо вспомнить общетеоретическое понятие субъекта права, как такового, данное в теории государства и права.

Важной характеристикой субъекта трудового права является его правовой статус. Следует помнить, что правовой статус характеризуется тремя элементами, которые необходимо запомнить, так как без них невозможно понимание субъекта трудового права.

Обратите внимание на тот факт, что трудовые право- и дееспособность, наступают одновременно. Применительно к юридическим лицам – субъектам трудовых отношений также применяется термин правосубъектность.

Так же необходимо уяснить правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, уметь показать их связь с трудовым правоотношением, дать характеристику каждому из них.

### **Задания для самостоятельной работы**

1. Провести сравнительную характеристику трудового и гражданско-правового правоотношения и оформить в виде таблицы.

	<i>Критерии</i>	Гражданско-правовое правоотношение	Трудовое правоотношение
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

2. Отметьте основные признаки трудового отношения:

- а) получение определенного о вещественного результата работы;
- б) выполнение работником работы, применяя личный труд;
- в) выполнение работы собственными средствами производства;
- г) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);
- д) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- е) наличие трудового договора с работодателем.

3. Проанализируйте Определение Липецкого областного суда от 18.01.2010 г. по делу № 33-53/2010. Имеются ли основания для отмены решения?

4. Охарактеризуйте правовой статус работодателя и работника.

### **Тестовые задания**

1. Систему правоотношений трудового права составляют:

- а) отношения власти и подчинения;
- б) распределительные правоотношения;
- в) правоотношения по поводу социального партнерства;
- г) совокупность общественных отношений, возникающих в связи с трудом работников у работодателей.

2. Центральным (основным) элементом системы правоотношений трудового права являются:

- а) трудовые правоотношения;

- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) трудоустройству у данного работодателя.

3. Субъектами правоотношений по поводу разрешения индивидуальных трудовых споров являются:

- а) посредник;
- б) комиссия по рассмотрению трудовых споров;
- в) примирительная комиссия.

4. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству состоят из:

- а) правоотношений между органом местного самоуправления и органом трудоустройства;
- б) правоотношений между органом трудоустройства и работодателями;
- в) правоотношений между гражданином, ищущим работу и работодателем.

5. Разновидностями правоотношений по ученичеству являются:

- а) правоотношения по поводу профессионального обучения;
- б) правоотношения по поводу повышения квалификации;
- в) правоотношения по поводу увольнения в связи с поступлением в высшее учебное заведение.

6. Правоотношения по разрешению трудовых споров по отношению к трудовым являются:

- а) сопутствующими трудовым и сменяющими трудовые;
- б) предшествующими трудовым, сопутствующими трудовым и сменяющими трудовые;
- в) только сменяющими трудовые.

7. Сторонами трудовых отношений являются:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и органы местного самоуправления;
- в) работник, работодатель и органы государственной власти;
- г) работник, работодатель, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления;
- д) работник, работодатель и Международная организация труда (МОТ).

8. Работодателями могут являться:

- а) только юридические лица;
- б) только физические лица;
- в) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели;
- г) физические лица или юридические лица (организации), вступившие в трудовые отношения с работником, а также в установленных федеральными законами случаях и иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры.

9. Работниками могут являться:

- а) физические лица или юридические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем;
- б) физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем;
- в) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

10. Основанием возникновения трудового правоотношения являются:

- а) направление, выданное органом трудоустройства;
- б) трудовой договор;
- г) заявление работника.

11. В каком возрасте наступает общая трудовая правосубъектность у граждан?

- а) с 14 лет;
- б) с 16 лет;
- в) с 18 лет.

12. В сложный юридический состав, порождающий возникновение трудового правоотношения могут входить следующие юридические факты:

- а) достижение возраста 16 лет;
- б) судебное решение о заключении трудового договора;
- в) подача работником заявления о приеме на работу.

13. В Трудовом Кодексе Российской Федерации закреплены следующие права работника:

- а) право на получение благоустроенного жилого помещения;
- б) право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- в) право на возмещение вреда, причиненного работнику не при исполнении им своих трудовых обязанностей.

14. Основанием возникновения трудового правоотношения являются:

- а) направление, выданное органом трудоустройства;
- б) трудовой договор;
- г) заявление работника.

15. Основанием прекращения трудового правоотношения являются:

- а) смерть руководителя организации;
- б) волеизъявление одной из сторон;
- в) фактическое отсутствие работника на рабочем месте.

16. В случаях и в порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате ...

- а) избрания (выборов) на должность;
- б) назначения на должность или утверждения в должности;

- в) письменного заявления работника;
- г) судебного решения о заключении трудового договора;
- д) решения органа федеральной инспекции труда о заключении трудового договора;
- е) постановления прокурора.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Конституция Российской Федерации (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ) // Российская газета, 1993, № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.
3. Гражданский Кодекс Российской Федерации, часть 1 // СЗ РФ, 1994, № 32, ст. 3301.
4. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в РФ» в редакции от 20 апреля 1996 г. // СЗ РФ, 1996, № 17, Ст. 1915.
5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
6. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»
7. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»
8. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032.
9. Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. // СЗ РФ, 1995, № 31, ст. 2990.
10. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г. // СЗ РФ, 1996, № 1, ст.1.
11. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

### **Дополнительная литература**

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948.
2. Гейхман В.Л. Фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений. – М., 2006.
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.
4. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория. – Оренбург, 2006.
5. Гейхман В.Л. Фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений. – М., 2006.
6. Толкунова. В.Н. Трудовое право: курс лекций. – М., 2004.

7. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.

8. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2005.

9. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. – М., 2005.

### **Практическое (семинарское) занятие №2 по теме**

**Тема:** «Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми»

**Цель:** усвоение понятия и видов правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, формирование навыков построения устной и письменной речи, через оперирование юридическими понятиями и категориями, формирование навыка правильной квалификации юридических фактов и обстоятельств, развитие правового мышления и правовой культуры.

### **План занятия**

1. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: понятие, виды.

2. Субъекты правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, их классификация.

3. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.

4. Основные функции, полномочия и гарантии прав профсоюзов.

Содержание правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда;

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства;

отношения по разрешению трудовых споров;

обязательному социальному страхованию.

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Трудовая правосубъектность как правовая категория.

2. Правосубъектность профсоюзных объединений и их органов на различных уровнях в сфере участия в трудовых отношениях.

3. Субъекты трудового права, наделённые публичной властью.

### Задания для самостоятельной работы

1. Провести характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми и оформить в виде таблицы.

<i><b>Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми</b></i>					
<i><b>№</b></i>	<i><b>Название</b></i>	<i><b>вид</b></i>	<i><b>субъекты</b></i>	<i><b>содержание</b></i>	<i><b>источник (№ главы в ТК или ФЗ)</b></i>
1.	Правоотношения по организации труда и управлению трудом				
2.	По трудоустройству у данного работодателя				
3.	По подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников				
4.	По социальному партнёрству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений				
5.	По участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства				
6.	По материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда				
7.	По государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства				
8.	По разрешению трудовых споров				
9.	По обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами				

2. Как в законодательстве определяется понятие «профсоюз»?

А) добровольное общественное объединение работников, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов;

Б) объединение трудящихся, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов;

В) добровольное общественное объединение граждан, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов;

Г) добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Приведите ссылку соответствующего нормативно-правового акта.

3. Решите задачу. В организации, в которой созданы две первичные профсоюзные организации, планируется сокращение численности. Под сокращение подпадает и работник организации, являющийся одновременно руководителем выборного коллегиального органа одной из первичных профсоюзных организаций. Может ли работодатель, ссылаясь на то, что в организации не может быть создано двух первичных профсоюзных организаций одного профессионального союза и что первичная профсоюзная организация не зарегистрирована в качестве юридического лица, не предоставлять данному работнику гарантии, указанные в ч. 1 ст. 374 Трудового кодекса РФ?

### Тестовые задания

1. Основанием прекращения правоотношения по поводу устройства на работу между гражданином и органом занятости является ...

а) регистрация гражданина в качестве безработного;

б) обращение органа занятости к организации как потенциальному работодателю;

в) заключение с работодателем трудового договора;

г) отказ гражданина от трудоустройства с помощью органа занятости.

2. Содержание права граждан на объединение в профессиональные союзы образуют возможности...

а) создавать профсоюзы для защиты своих интересов;

б) вступать в профсоюзы;

в) заниматься профсоюзной деятельностью;

г) рассматривать в составе профсоюзного органа индивидуальные трудовые споры;

д) выходить из профсоюзов.

3. Профессиональные союзы ... правом законодательной инициативы на федеральном уровне.

а) обладают;

б) обладают по вопросам, входящим в их компетенцию;

в) не обладают.

4. Профессиональные союзы создаются по инициативе ...

- а) работников;
- б) организаций;
- в) объединений работодателей;
- г) органов государственной власти;
- д) органов местного самоуправления.

5. Профсоюзная организация является юридическим лицом:

- а) с момента ее создания;
- б) с момента регистрации в вышестоящем профсоюзном органе;
- в) с момента государственной регистрации.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Конституция Российской Федерации (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2 –ФКЗ) // Российская газета, 1993, № 237.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.

3. Гражданский Кодекс Российской Федерации, часть 1 // СЗ РФ, 1994, № 32, ст. 3301.

4. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в РФ» в редакции от 20 апреля 1996 г. //СЗ РФ, 1996, № 17, Ст. 1915.

5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

6. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»

7. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

8. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032.

9. Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. // СЗ РФ, 1995, № 31, ст. 2990.

10. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г. // СЗ РФ, 1996, № 1, ст.1.

11. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

### **ТЕМА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

Понятие социального партнерства. Формы социального партнерства: коллективные переговоры, взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений, участие работников, их представителей в управлении организацией.

Стороны социального партнерства: работники и работодатели. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.

Органы социального партнерства. Порядок образования и компетенция Российской трехсторонней комиссии (РТК).

Коллективные договоры. Понятие коллективного договора и порядок его заключения. Содержание коллективного договора, классификация его условий на обязательственные, информационные, нормативные, организационные. Срок действия коллективного договора.

Социально-партнерские соглашения. Понятие и виды соглашений: генеральные, региональные, отраслевые, территориальные, профессиональные. Порядок заключения соглашений. Содержание и структура соглашений. Срок и сфера действия соглашений.

**В результате изучения данной темы обучающийся должен:**

**знать:**

- понятие социального партнерства, его роль и значение в регулировании социально-трудовых отношений;
- систему, основные принципы и органы социального партнерства;
- понятие и содержание коллективного договора, соглашения;
- содержание основных институтов трудового права, являющихся базовыми для коллективно-договорного и локально-правового регулирования;
- порядок ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения;
- формы участия работников в управлении организацией;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- работать над подготовкой коллективных договоров, соглашений, иных локальных нормативных актов;
- извлекать из нормативных правовых материалов аргументацию для правовой защиты коллективных интересов;
- формировать содержательную базу коллективных договоров, соглашений;
- анализировать коллективные договоры, соглашения, а также контролировать их выполнение;

**владеть:**

- методикой ведения переговоров;
- навыками представительства интересов, вытекающих из коллективно-договорных соглашений;
- методикой составления таких правовых документов, как коллективные договоры, соглашения.

### **План лекции**

1. Понятие социального партнерства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, его особенности и основные принципы.

2. Представительство интересов работников и работодателей. Органы социального партнерства.

3. Коллективные переговоры и урегулирование разногласий в ходе их проведения.

4. Коллективные договоры и соглашения.

### **Практическое занятие № 1 по теме**

**Тема занятия:** «Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные переговоры».

**Цель:** уяснение понятия социального партнерства, его роли и значения в регулировании социально-трудовых отношений, формирование навыка анализа и составления юридических документов, формирование навыка работы с правовыми компьютерными базами, развитие навыка практического применения правовых норм, развитие способности работы в коллективе и культуры поведения, развитие правового мышления.

### **План занятия**

1. Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение.
2. Социальное партнерство как институт отрасли трудового права.
3. Принципы социального партнерства.
4. Стороны социального партнерства.
5. Уровни социального партнерства.
6. Формы социального партнерства.
7. Органы социального партнерства.
8. Порядок формирования и полномочия Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
9. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
10. Понятие коллективных переговоров.
11. Порядок проведения коллективных переговоров.
12. Участие работников в управлении организацией, его формы.
13. Ответственность сторон социального партнерства.

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Специальные гарантии в области социально-трудовых отношений для выборных представителей работников.

2. Понятие социального партнерства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, его особенности и основные принципы.

3. Представительство интересов работников и работодателей. Органы социального партнерства.

4. Коллективные переговоры и урегулирование разногласий в ходе их проведения.

## Методические рекомендации

До перехода к рыночным отношениям роль коллективного договора была не так высока, как в настоящее время. Это объяснялось излишне формализованным подходом к заключению такого договора. В условиях рыночной экономики роль коллективного договора возросла в связи с тем, что он может стать правовой гарантией в отношениях между работодателем и наемными работниками. Студенты должны уяснить роль коллективного договора, соглашения, а также сущность социального партнёрства как системы.

По содержанию коллективного договора студенты должны знать, что в условия договора не могут входить нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

По вопросу об ответственности необходимо обратить внимание на то, что юридическую ответственность за нарушение коллективного договора несет только одна сторона, т.е. представитель работодателя. Коллектив работников в целом не несет такой ответственности.

Необходимо уяснить, что отношения в рамках социального партнёрства могут строиться как на двусторонней, так и на трёхсторонней основе, в зависимости от их уровня. Нужно проанализировать элементы системы социального партнёрства: принципы, стороны, органы, уровни и формы.

### Задания для самостоятельной работы студентов

1. Дайте характеристику уровням социального партнёрства в виде таблицы

<i>Название уровня социального партнёрства</i>	<i>Стороны социального партнёрства</i>	<i>Орган социального партнёрства</i>	<i>Правовой акт, принимаемый на данном уровне</i>
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

2. Составьте схему «Процедура проведения коллективных переговоров».

3. Составьте проект регионального соглашения.

4. Используя справочные правовые системы изучите правовое регулирование социально-трудовых отношений в Липецкой области. Подготовьте список нормативных актов по данному вопросу.

5. Составьте терминологический словарь по теме.

### Тестовые задания

1. Между какими сторонами осуществляются взаимоотношения в социальном партнёрстве в сфере труда:

а) работодатели (представители работодателей);

б) работники (представители работников);

- в) комиссии по трудовым спорам;
- г) органы государственной власти;
- д) органы судебной власти;
- е) органы местного самоуправления.

2. Сторонами социального партнерства являются:

- а) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- в) комиссии по трудовым спорам;
- г) органы законодательной власти;
- д) органы судебной власти.

3. При наличии у работодателя с работниками заключенного коллективного договора, условия и нормы данного договора по отношению к работникам:

- а) носят только рекомендательный характер;
- б) обязательны для всех работников данного работодателя;
- в) обязательны только для тех работников, кто участвовал в коллективных переговорах и непосредственно подписался под этим коллективным договором;
- г) обязательны только для тех работников, стаж работы которых в данной организации не менее 1-го года;
- д) обязательны только для работников, работающих у данного работодателя по гражданско-правовым договорам.

4. Представителями работников в социальном партнерстве могут являться:

- а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
- б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
- в) органы государственной власти;
- г) органы местного самоуправления;
- д) объединения работодателей;
- е) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5. Представителями работодателей в социальном партнерстве могут являться:

- а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
- б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
- в) лица, уполномоченные руководителем организации или работодателем - индивидуальным предпринимателем;
- г) органы государственной власти;

- д) органы местного самоуправления;
- е) объединения работодателей.

6. На федеральном уровне социального партнерства образуется:

- а) коалиционная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) временная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- г) Общероссийская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне социального партнерства.

7. Представители стороны социального партнерства, получившие предложение другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры:

- а) немедленно после получения указанного предложения;
- б) в течение 5 (пяти) календарных дней со дня получения указанного предложения;
- в) в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения;
- г) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня получения указанного предложения.

8. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий:

- а) за днем издания приказа работодателя о начале коллективных переговоров;
- б) за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны;
- в) за днем получения лицом, направившим оферту, ее акцепта;
- г) за днем направления стороной предложения о начале коллективных переговоров.

9. При недостижении согласия между участниками коллективных переговоров по всем или отдельным вопросам:

- а) коллективные переговоры прекращаются;
- б) составляется протокол разногласий;
- в) принимается решение, предлагаемое представителем (представителями) работников.

10. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 (трех) месяцев со дня начала коллективных переговоров, коллективный договор:

- а) не заключается и срок коллективных переговоров продлевается на 2 месяца;
- б) не заключается и срок коллективных переговоров продлевается на 3 месяца;

- в) подписывается сторонами на условиях, предложенных представителем (представителями) работников;
- г) подписывается сторонами на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11. Стороны имеют право:

- а) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 1 года;
- б) один раз продлить действие соглашения на срок не более 1 года;
- в) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 3 лет;
- г) один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет;
- д) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 5 лет;
- е) один раз продлить действие соглашения на срок не более 5 лет.

12. Социальное партнерство может осуществляться в следующих формах:

- а) в форме оказания администрацией материальной помощи профсоюзной организации для различных целей;
- б) в форме добросовестного исполнения работниками и работодателями обязанностей, возложенных на них трудовым договором;
- в) в форме коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений.

13. Органы социального партнерства создаются на следующих уровнях:

- а) на общероссийском уровне;
- б) на уровне цеха, отдела предприятия;
- в) на уровне союзов и ассоциаций;

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Конституция Российской Федерации (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ) // Российская газета, 1993, № 237.

2. Конвенция МОТ № 11 (1921) «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве»

3. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.)

4. Конвенция МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.)

5. Конвенция МОТ № 135 «О представителях трудящихся» (1971 г.)

6. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.).

7. Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.)

8. Рекомендация МОТ № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952 г.)

9. Рекомендация МОТ № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и национальном масштабе» (1960 г.)
10. Рекомендация МОТ № 143 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.)
11. Рекомендация МОТ 152 «О процедуре трёхсторонних консультаций для содействия применению международных трудовых норм и о национальных мероприятиях, касающихся деятельности МОТ» (1976 г.)
12. Рекомендация МОТ «О коллективных переговорах» (1981 г.)
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.
14. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (КоАП РФ)// Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 1.
15. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. № 3 ст. 148.
16. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»// Собрании законодательства Российской Федерации от 2 декабря 2002 г. № 48 ст. 4741.
17. Федеральный закон от 01 мая 1999 № 92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений» // Собрании законодательства Российской Федерации от 3 мая 1999 г. № 18 ст. 2218.
18. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 19 ст. 2334.
19. Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. N 1229 «О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (с изменениями и дополнениями) // Собрании законодательства Российской Федерации от 15 ноября 1999 г., № 46, ст. 5572.
20. Постановление Правительства РФ от 10 августа 2005 г. N 500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне» // Собрании законодательства Российской Федерации от 15 августа 2005 г. N 33 ст. 3428.
21. Закон Липецкой области от 25.11.2002 N 18-ОЗ «О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Липецкой области»
22. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

### **Дополнительная литература**

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Сошниковой Т.А. – М., 2006
3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Гусова К.Н. – М., 2007.
4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2007.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2007.
6. Миронов В.К. Правовые вопросы коллективного трудового договора в странах Восточной Европы // Трудовое право в России и за рубежом. 2010, № 2.
7. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. – М., 1998.
8. Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. 2002, № 4.
9. Нуртдиновой А.Ф. – М., 2004.
10. Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. – М., 1986.
11. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. – М., 2004.
12. Трудовое право России: учебник для вузов: Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.
13. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
14. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2005.

### **Практическое (семинарское) занятие № 2 по теме**

**Тема занятия:** «Коллективные договоры и соглашения».

**Цель:** уяснение понятия «коллективные договор», «соглашение», формирование навыка анализа и составления коллективных договоров, формирование навыка работы с правовыми компьютерными базами, развитие навыка практического применения правовых норм, развитие способности работы в коллективе и культуры поведения, развитие правового мышления.

Форма проведения: семинар.

### **План занятия**

1. Понятие и значение коллективного договора.
2. Стороны коллективного договора.
3. Порядок заключения и изменения коллективного договора.
4. Структура и содержание коллективного договора.
5. Действие коллективного договора.
6. Понятие и значение соглашений.

7. Виды соглашений: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные.

8. Общая характеристика действующего Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ.

9. Участники соглашений.

10. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения.

11. Содержание и структура соглашений.

12. Действие соглашений, порядок изменения и дополнения соглашений

### **Задания для самостоятельной работы**

1. Проанализируйте Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы (продлено на 2017) // «Российская газета» от 30 декабря 2013 г. № 295.

2. Используя справочные правовые системы, найдите примеры региональных, отраслевых и межотраслевых соглашений.

3. Составьте проект коллективного договора организации с перечнем приложений.

4. Составьте проект протокола разногласий к коллективному договору.

### **Тестовые задания**

1. Трудовое законодательство предусматривает следующие виды социально-партнерских соглашений:

- а) коллективные;
- б) региональные;
- в) муниципальные;
- г) межтерриториальные;

2. Коллективный договор – это:

- а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- б) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений;
- в) правовой акт, принимаемый в организации для урегулирования внутреннего трудового распорядка.

3. Если на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, имеющих различный уровень гарантий, то действуют:

- а) положения, предусмотренные соглашением, заключенным на более высоком уровне;
- б) положения, предусмотренные соглашением, заключенным в более поздний срок;
- в) положения, которые предусматривают более высокий уровень гарантий.

4. Коллективный договор, соглашение после его подписания:

- а) в семидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- б) в десятидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду;
- в) в семидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;
- г) в десятидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;
- д) в месячный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации.

5. Коллективный договор заключается на срок:

- а) не более 1 года;
- б) не более 2 лет;
- в) не более 3 лет;
- г) не более 4 лет;
- д) не более 5 лет.

6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок:

- а) не более 1 года;
- б) не более 2 лет;
- в) не более 3 лет;
- г) не более 4 лет;
- д) не более 5 лет.

7. В случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:

- а) действие коллективного договора прекращается;
- б) коллективный договор сохраняет свое действие;
- в) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев с соответствующей даты изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

8. При смене формы собственности организации коллективный договор:

- а) прекращается;
- б) сохраняет свое действие;
- в) сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9. На каком (каких) уровнях социального партнерства могут заключаться коллективные договоры:

- а) федеральный;
- б) межрегиональный;

- в) региональный;
- г) отраслевой;
- д) территориальный;
- е) локальный.

10. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать:

- а) 1 года;
- б) 2 лет;
- в) 3 лет;
- г) 4 лет;
- д) 5 лет.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Конституция Российской Федерации (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2 –ФКЗ) // Российская газета, 1993, № 237.

2. Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.)

3. Рекомендация МОТ № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952 г.)

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (КоАП РФ)// Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 1.

6. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. № 3 ст. 148.

7. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»// Собрании законодательства Российской Федерации от 2 декабря 2002 г. № 48 ст. 4741.

8. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы // «Российской газете» от 30 декабря 2013 г. № 295.

9. Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014 - 2016 годы // «Солидарность» от 18-25 декабря 2013 г. № 47.

10. Приказ Управления труда и занятости Липецкой области от 25 июня 2012 г. № 388 «Об утверждении административного регламента исполнения государственной функции по проведению уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) и иных соглашений, заключенных на региональном уровне социального партнерства»

11. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

## **2. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ**

### **ТЕМА 6. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Государственная политика в сфере занятости на современном этапе.

Законодательство о занятости населения в Российской Федерации. Основные проблемы ТК РФ в этой части. Общая характеристика Закона РФ «О занятости населения Российской Федерации».

Понятие занятости и круг граждан, относящихся к числу занятых.

Правовой статус безработного и порядок регистрации безработных граждан. Понятие подходящей работы.

Понятие и организационно-правовые формы трудоустройства: общие и специальные формы трудоустройства.

Социальные гарантии при потере работы и безработице.

**В результате изучения данной темы обучающийся должен:**

**знать:**

- понятие занятости и ее формы;
- признаки трудовой занятости; формы обеспечения трудовой занятости;
- понятия занятых и незанятых граждан;
- основы правовой организации трудоустройства;
- особенности трудоустройства отдельных категорий граждан;
- понятие и признаки подходящей работы;
- правила и порядок признания граждан безработными;
- виды социальной поддержки для безработных граждан;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, имеющие значение для признания гражданина безработным и оказания социальной поддержки;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- методикой расчета пособия по безработице.

#### **План лекции**

1. Рынок труда в РФ. Общая характеристика законодательства о занятости населения.

2. Основные направления политики Российской Федерации в сфере содействия занятости. Права граждан в сфере содействия занятости.

3. Правовая организация трудоустройства в Российской Федерации.

4. Порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости. Правовой статус безработного.

5. Порядок и сроки выплаты пособий по безработице.

## **Практическое занятие по теме**

**Цель:** уяснение понятий «занятость» и «трудоустройство», а также основных правовых категорий, связанных с данными понятиями, формирование навыка поиска и анализа необходимой правовой информации, умения оперировать юридическими понятиями и категориями.

### **План занятия**

1. Понятие «рынок труда».
2. Основные направления государственной политики в области регулирования рынка труда и содействия занятости.
3. Основные права граждан в сфере занятости.
4. Понятие занятости граждан.
5. Формы занятости граждан.
6. Понятие трудоустройства.
7. Общая характеристика правоотношений, возникающих в процессе трудоустройства.
8. Квотирование и бронирование рабочих мест.
9. Государственная служба занятости и ее полномочия.
10. Понятие и порядок признания гражданина безработным.
11. Порядок и сроки выплаты пособий по безработице.
12. Правовое регулирование организации общественных работ.

### **Темы докладов/рефератов**

1. Основные права граждан в области занятости и гарантии их реализации.
2. Правовое регулирование трудоустройства в РФ.
3. Организация защиты от безработицы на региональном уровне (на примере Липецкой области).
4. Проблема «заемного труда» в РФ.
5. Рынок труда в РФ. Общая характеристика законодательства о занятости населения.
6. Основные направления политики Российской Федерации в сфере содействия занятости. Права граждан в сфере содействия занятости.
7. Правовая организация трудоустройства в Российской Федерации.
8. Порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости. Правовой статус безработного.
9. Порядок и сроки выплаты пособий по безработице.

### **Методические рекомендации**

При изучении данной темы необходимо уяснить положение Конституции РФ, где в ст. 37 закреплено, что каждый гражданин имеет право на защиту от безработицы. Данное положение конкретизировано в законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Названный закон достаточно подробно

регламентирует: права граждан в области занятости; гарантии государства в области занятости; регулирование и организация занятости населения; участие работодателей в обеспечении занятости населения; социальные гарантии и компенсации; контроль за исполнением закона и ответственность за его нарушение.

Большое значение в правовом регулировании вопросов занятости населения играют постановления Правительства РФ. Поэтому при изучении данной темы необходимо подробно изучить постановления, указанные в списке нормативных актов.

Следует обратить внимание на определение безработного, так как именно понятие безработного определяет его правовой статус. Как видно из определения, правовой статус представляет совокупность прав и обязанностей. Поэтому нужно внимательно изучить и запомнить те права, которыми наделены безработные.

### **Задания для самостоятельной работы студентов**

1. Дайте характеристику конвенций и рекомендаций МОТ в сфере занятости.

2. Дайте характеристику закону РФ «О занятости населения».

3. Изобразите в виде схемы структуру и полномочия органов службы занятости в РФ.

4. Проанализируйте содержание «Концепции действий на рынке труда», утвержденной Правительством РФ.

5. Разберите правовые ситуации, дайте письменный ответ на поставленные вопросы.

А) В службу занятости обратился студент университета с просьбой, выплатить ему пособие по безработице. Свое заявление он мотивировал тем, что стипендию студентам не выплачивают уже несколько месяцев в связи с отсутствием средств. Какое решение должны принять в службе занятости?

Б) В службу занятости обратился пятнадцатилетний подросток с просьбой о предоставлении работы. Из школы он вынужден был уйти в связи с тем, что его отец умер, а мать в настоящее время безработная. Какое решение должны принять в службе занятости?

6. Составьте список регионального законодательства (на примере Липецкой области) о занятости и трудоустройстве.

7. Составьте терминологический словарь по теме.

8. Определите, какие категории граждан относятся к занятым, ответ обоснуйте:

а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;

б) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, автор-

ским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

в) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

г) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

д) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости.

9. Укажите документы, предъявляемые гражданами в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости при обращении с целью поиска подходящей работы, ответ обоснуйте:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовая книжка (при наличии предыдущего места работы);

в) справка о состоянии здоровья по форме 086-У;

г) документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию;

д) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);

е) характеристика с предыдущего места работы;

ж) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

з) справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы (при наличии предыдущего места работы).

10. Как устанавливается квотирование рабочих мест для молодёжи, лиц с ограниченной трудоспособностью?

### **Тестовые задания**

1. Занятость – это:

а) любая деятельность граждан, приносящая доход;

б) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им трудовой доход;

в) работа граждан по трудовым договорам или договорам гражданско-правового характера.

2. Незанятость граждан:

а) является основанием для привлечения их к административной и иной ответственности;

б) является основанием для принуждения их к выполнению общественно-полезных работ;

в) не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

3. Безработными являются:

- а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- б) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- в) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- г) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- д) предприниматели без образования юридического лица.

4. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости для решения вопроса о признании их безработными через:

- а) 5 дней со дня отказа;
- б) 10 дней со дня отказа;
- в) 1 месяц со дня отказа;
- г) 6 месяцев со дня отказа;
- д) 1 год со дня отказа.

5. Гражданин признается безработным в случае, если территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости не смогли предоставить ему подходящую работу в течение:

- а) 3-х дней с момента обращения;
- б) 5-ти дней с момента обращения;
- в) 7-ми дней с момента обращения;
- г) 10-ти дней с момента обращения;
- д) 1 месяца с момента обращения.

6. Для лица, зарегистрированного в органах Федеральной службы по труду и занятости в целях поиска подходящей работы, считается подходящей:

- а) работа на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, которая соответствует квалификации работника и состоянию здоровья;
- б) работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ);
- в) работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

7. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка..., ищут работу и готовы приступить к ней.

- а) обращались в организации в целях поиска подходящей работы;
- б) имеют не менее одного года трудового стажа;
- в) зарегистрированы в органах службы занятости;
- г) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

8. Отказ в период безработицы от двух вариантов подходящей работы является основанием для ... пособия по безработице.

- а) прекращения выплаты;
- б) приостановления выплаты;
- в) снижения размера пособия по безработице.

9. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривает ... в области занятости.

- а) перечень прав граждан;
- б) перечень обязанностей граждан;
- в) гарантии государства;
- г) нарушение обязанностей.

10. Если изменяются организационные или технологические условия труда, работодатель предлагает работнику иную имеющуюся в организации работу, а работник отказывается от предложенной ему работы, то ...

- а) он переводится на любую вакантную должность;
- б) работодатель должен предложить еще один вариант работы;
- в) трудовой договор прекращается по соглашению сторон;
- г) трудовой договор прекращается по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- д) трудовой договор прекращается в связи с сокращением численности или штата работников организации.

11. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ...

- а) ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом;
- б) сокращением численности или штата работников организации;
- в) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе; вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- г) сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя; организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- д) восстановлением на работе работника.

### **Нормативные акты**

1. Конституция Российской Федерации (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ) // Российская газета, 1993, № 237.
2. Конвенция МОТ № 122 (1964 г.) «О политике в области занятости»
3. Конвенция МОТ № 179 (1996 г.) «О трудоустройстве моряков»
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.
5. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в РФ» в редакции от 20 апреля 1996 г. //СЗ РФ, 1996, № 17, Ст. 1915.
6. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения"» // Собрании законодательства Российской Федерации от 5 мая 2014 г. N 18 (часть I) ст. 2147.
7. Постановление Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы»
8. Приказ Минтруда России от 13.11.2012 N 524н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работ»
9. Приказ Минтруда России от 09.01.2013 N 3н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда»
10. Приказ Минтруда России от 09.01.2013 N 4н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан»
11. Приказ Минтруда России от 29.01.2013 N 34н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации»
12. Приказ Минтруда России от 11.02.2013 N 52н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ»
13. Приказ Минтруда России от 12.02.2013 N 58н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих»
14. Закон Липецкой области «О финансовой поддержке граждан в сфере содействия занятости населения» (принят Липецким областным Советом депутатов 16.02.2012)

15. Приказ управления труда и занятости Липецкой обл. от 09.12.2013 N 330 «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги "Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда"»

16. Приказ управления труда и занятости Липецкой обл. от 28.10.2013 N 238 (ред. от 23.12.2013) «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги "Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые"»

17. Приказ управления труда и занятости Липецкой обл. от 27.05.2014 N 121 «"Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги "Организация проведения оплачиваемых общественных работ"»

18. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

#### **Дополнительная литература**

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.
2. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование. – М., 1998.
3. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. – М., 2004.
4. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.
5. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
6. Трудовое право России: учебник / Под ред. Орловского Ю.П. и Нуртидиновой А.Ф. – М., 2004.
7. Трудовое право России: учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2005.
8. Трудовое право: учебник / Под ред. Смирнова О. В. – М., 2004.

### **ТЕМА 7. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде. Общая характеристика основных признаков трудового договора.

Стороны трудового договора: работник и работодатель.

Содержание трудового договора и классификация его условий:

обязательные (необходимые) условия трудового договора: о месте работы, о трудовой функции, о действии трудового договора во времени, о заработной плате. Их общая характеристика;

дополнительные (факультативные) условия трудового договора;

установление испытания при приеме на работу и его правовые последствия. Основные категории работников, для которых испытание не устанавливается.

Особенности отдельных видов трудового договора: срочные трудовые договоры; договоры, заключаемые с временными и сезонными работниками; договоры с совместителями, надомниками и т.д.

Порядок заключения трудового договора:

документы, предоставляемые гражданами при приеме на работу;

предварительные медицинские осмотры при приеме на работу отдельных категорий работников;

оформление приема на работу.

Понятие перевода и отличие перевода от перемещения. Изменение существенных условий труда. Классификация оснований прекращения трудового договора: общие и дополнительные основания; основания увольнения по инициативе работника, работодателя, взаимной инициативе и инициативе третьих лиц; основания прекращения трудового договора, не предполагающие наличие чьей-либо инициативы в его расторжении, и иные обстоятельства, влекущие прекращение трудового договора.

**В результате изучения данной темы обучающийся должен:**

**знать:**

- понятие трудового договора, его значение, содержание;
- виды трудовых договоров, особенности отдельных видов трудовых договоров;
- общий порядок заключения трудового договора, гарантии при его заключении;
- изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение, отстранение от работы;
- основания прекращения трудового договора, их классификацию;
- порядок оформления увольнения работника;
- понятие и значение персональных данных работника.

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- реализовывать гарантии трудовых прав при возникновении, изменении, прекращении трудового договора; отличать перевод от перемещения;
- различать прекращение трудового договора в связи с изменением существенных условий труда и расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- анализировать юридические факты, являющиеся основанием для заключения, изменения, прекращения трудового договора;
- при заключении трудового договора правильно обозначить трудовую функцию работника;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа трудового договора и выполнения его условий;

- профессиональными навыками выполнения трудовой функции, обусловленной трудовым договором.

### **План лекции**

1. Понятие и значение трудового договора.
2. Содержание трудового договора.
3. Виды трудового договора и порядок его заключения.
4. Изменение трудового договора.
5. Основания и порядок прекращения трудового договора.

### **Методические рекомендации**

Трудовой договор имеет важное значение, свидетельствуя о договорном характере труда, свободе труда в Российской Федерации, гарантируемых Конституцией РФ (ст. 37) и ТК РФ (ст. 2, 15, 56 и др.).

Содержанием трудового договора является совокупность всех его условий (ст. 57 ТК РФ), которые принято подразделять на обязательные (соглашение сторон по этим условиям должно быть непременно достигнуто) и дополнительные (или факультативные – условия, которые могут иметь место, если стороны оговорят их).

Порядку заключения трудового договора и приему на работу посвящена гл. 11 ТК РФ. Заключение трудового договора осуществляется путем непосредственных переговоров и достижения соглашения работника и работодателя по всем обязательным условиям, а возможно, и дополнительным условиям данного договора. Прием на работу на основании заключенного трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Студенту необходимо обратить внимание на то, что трудовой договор, не оформленный письменно, как того требует ст. 67 ТК РФ, не утрачивает своего значения, если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В данном случае, согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ, работодатель не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе обязан оформить трудовой договор в письменной форме.

В ТК РФ (разд. XII) определены категории работников, характер и особенности труда которых или иные факторы, влияющие на их трудовую деятельность, обуславливают необходимость дифференциации правового регулирования их труда и, в частности, особого порядка заключения трудового договора, его прекращения и др.

Понятие перевода, его виды, перемещение, изменение определенных сторонами условий труда и другие вопросы, связанные с изменением трудового договора, предусмотрены гл. 12 ТК РФ, в которую дополнительно включены ст. 72.1 и 72.2, определяющие порядок перевода на другую работу у данного работодателя.

Прекращение трудового договора прерывает трудовое правоотношение, ранее возникшее из данного договора. В трудовом законодательстве использу-

ются три понятия: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора и увольнение. Студенту необходимо уметь различать данные понятия.

Основания прекращения трудового договора определены в гл. 13 ТК РФ, ст. 77-84 и др., но в исключительных случаях допускается закрепление оснований прекращения в самом трудовом договоре, например: с надомниками (ст. 312 ТК РФ), работниками религиозной организации (ч. 1 ст. 347 ТК РФ), в иных случаях, установленных в отдельных статьях разд. XII ТК РФ, посвященного особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

### **Практическое занятие № 1 по теме**

**Тема занятия:** «Понятие, стороны и содержание трудового договора»

**Цель:** уяснение понятия «трудоустройство» и его значения, уяснение основных положений и категорий данного правового института, формирование навыков грамотного использования юридической терминологии, поиска и анализа необходимой правовой информации, применения правовых норм в практической деятельности, составления юридических документов, работы с правовыми компьютерными базами, повышение уровня правового мышления и правовой культуры.

#### **План занятия**

1. Понятие и значение трудового договора.
2. Разграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров, о труде (подряд, оказание услуг и др.) Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора.
4. Непосредственные и производные условия трудового договора.
5. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.

**Темы докладов/рефератов:**

1. Развитие учения о трудовом договоре в советский период.
2. Содержание трудового договора.

#### **Задания**

##### **1. Составить таблицу**

<b>Сравнительная характеристика трудового и гражданско-правового договора</b>	
<i>Трудовой договор</i>	<i>Договор подряда, возмездного оказания услуг</i>

#### **Тестовые задания**

1. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
  - 1) место и дата заключения трудового договора;
  - 2) фамилия, имя, отчество работника;

- 3) дата начала работы;
- 4) условия оплаты труда работника;
- 5) об испытании;
- 6) обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 7) конкретный вид поручаемой работы;
- 8) характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

2. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- 1) лицам, демобилизованным из Вооруженных сил;
- 2) лицам, достигшим пенсионного возраста;
- 3) лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности.

3. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые:

- 1) вносятся непосредственно в текст трудового договора;
- 2) определяются приложением к трудовому договору;
- 3) определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме.

4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно (не включая случаи заключения срочного трудового договора по соглашению сторон):

- 1) при избрании гражданина по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) при направлении гражданина для прохождения альтернативной гражданской службы;
- 3) при поступлении на работу по совместительству;
- 4) при направлении на работу за границу;
- 5) для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- 6) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- 7) при направлении граждан органами службы занятости населения на общественные работы;

8) при поступлении на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

9) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.

### **Нормативные акты и судебная практика к практическим занятиям № 1-4**

1. Конституция Российской Федерации (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2 –ФКЗ) // Российская газета, 1993, № 237.

2. «Конвенция о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» (Заключена в г. Страсбурге 28.01.1981 г.) (ратиф. 19.12.2005 г.)

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.

4. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

5. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032.

6. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 г. № 14-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

7. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

8. Федеральный закон РФ от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ. «О коммерческой тайне».

9. Указ Президента РФ от 06 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».

10. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках»// Собрании законодательства Российской Федерации от 21 апреля 2003 г. № 16 ст. 1539.

11. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства Российской Федерации от 6 марта 2000 г., N 10, ст. 1130.

12. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации от 6 марта 2000 г. № 10 ст. 1131.

13. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2002 г. N 755 «Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане

не имеют права быть принятыми на работу» (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации от 14 октября 2002 г. N 41 ст. 3996.

14. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства Российской Федерации от 27 марта 2000 г., N 13, ст. 1373.

15. Постановление Правительства РФ от 15 сентября 2008 г. № 687 «Об утверждении положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

16. Постановление Правительства РФ 06 июля 2008 г. № 512 «Об утверждении требований к материальным носителям биометрических персональных данных и технологиям хранения таких данных вне информационных систем персональных данных».

17. Постановление Правительства РФ от 01 ноября 2012 № 119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

18. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

19. Государственный стандарт РФ ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов» (принят и введен в действие постановлением Госстандарта РФ от 3 марта 2003 г. N 65-ст).

20. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1. «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5.

21. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

22. Определение Конституционного Суда РФ от 22.12.2015 N 2768-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Емельяновой Натальи Михайловны на нарушение ее конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

23. Определение Верховного суда РФ от 15.05.2003 (На депутатов представительных органов местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия без отрыва от основной производственной и служебной деятельности, распространяются нормы трудового законодательства об основаниях и порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя.) // «Бюллетень Верховного Суда РФ», N 4, 2004.

24. Решение Верховного Суда РФ от 9 октября 2012 г. N АКПИ12-1245 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 5.6 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утв. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 N 69».

### **Дополнительная литература к теме 7**

1. Акопова Е. М. Трудовой договор: становление и развитие. – Ростов н/Д, 2001.
2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007
3. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. – М., 2001.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Сошниковой Т.А. – М., 2006
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Гусова К.Н. – М., 2007
6. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2007.
7. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Орловского Ю.П. – М., 2007.
8. Куренной А.М. Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. 2002. № 12.
9. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. – М., 2003.
10. Сыроватская Л. А. Трудовое право: учебник. – М., 2005.
11. Таль Л. С. Трудовой договор. – Ярославль, 1913 (переиздано в издательстве «Статут» в 2008 г.).
12. Толкунова. В. Н. Трудовое право: курс лекций. – М., 2004.
13. Трудовое право России: учебник для вузов: Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.
14. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
15. Трудовое право России: учебник/ Под ред. Орловского Ю.П. и Нурдиновой А.Ф. – М., 2004.
16. Трудовое право России: учебник / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2005.
17. Трудовое право: учебник / Под ред. Смирнова О.В. – М.: Проспект, 2004.

### **Практическое (семинарское) занятие № 2 по теме**

**Тема занятия:** «Виды трудового договора и порядок его заключения»

**Цель:** уяснение особенностей отдельных видов трудового договора: срочные трудовые договоры; договоры, заключаемые с временными и сезонными работниками т д.; уяснение понятия «испытательный срок при приёме на работу»; формирование навыков грамотного использования юридической терминологии, поиска и анализа необходимой правовой информации, применения правовых норм в практической деятельности, разработки положений локальных нормативных актов, работы с правовыми компьютерными базами, повышение уровня правового мышления и правовой культуры.

### План

1. Виды трудового договора и основания для их классификации.
2. Общий порядок заключения трудового договора:
  - 3.1. документы, предоставляемые гражданами при приеме на работу;
  - 3.2. предварительные медицинские осмотры при приеме на работу отдельных категорий работников;
  - 3.3. оформление приема на работу.
3. Особый порядок заключения трудового договора и особенности труда некоторых категорий работников (договоры, заключаемые с временными и сезонными работниками; договоры с совместителями, надомниками и т.д.)
4. Гарантии при приеме на работу.
5. Форма трудового договора.
6. Вступление трудового договора в силу.
7. Испытание при приеме на работу и его результат.
8. Срок трудового договора.

### Темы докладов/рефератов:

1. Актуальные вопросы установления испытания при приеме на работу.
2. Нетипичные трудовые договоры.

### Задания

1. Анализируя часть IV Трудового кодекса РФ составить таблицу «Особенности отдельных видов трудового договора».
2. Составить локальный нормативный акт «Положение о порядке прохождения испытательного срока».
3. Составьте макет трудового договора, на определенных преподавателем условиях и приказ о приеме на работу.
4. Составьте таблицу «Документы, предъявляемые при приеме на работу»

№	Документ, предъявляемый при приёме на работу	Комментарий	Ссылки на нормативно-правовой акт
1.			
2.			
3.			

### Тестовые задания

1. При наличии у работодателя вакантных должностей или работ:
  - а) работодатель обязан заполнить имеющиеся вакантные должности или работы в течение 1-го месяца с момента их возникновения;
  - б) работодатель обязан незамедлительно дать объявление о привлечении персонала на эти вакантные должности или работы и предпринять меры к скорейшему их заполнению;

в) работодатель не обязан их заполнять, т.к. Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения.

2. По общему правилу, срок срочного трудового договора не может превышать:

- а) 3-х месяцев;
- б) 1-го года;
- в) 3-х лет;
- г) 5-ти лет;
- д) 7-ми лет.

3. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями 1 и 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ, то это:

- а) влечет признание трудового договора незаключенным и является основанием для его расторжения в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ;
- б) не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается:

- а) незаключенным;
- б) заключенным сроком на 1 год;
- в) заключенным сроком на 3 года;
- г) заключенным сроком на 5 лет;
- д) заключенным на неопределенный срок.

5. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

- а) в день подписания им трудового договора;
- б) на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу;
- в) в течение 5 рабочих дней с момента заключения трудового договора;
- г) в течение 5 рабочих дней с момента вступления трудового договора в силу;
- д) в течение 2 недель с момента заключения трудового договора;
- е) в течение 2 недель с момента вступления трудового договора в силу.

6. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право:

- а) уволить работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей;
- б) аннулировать трудовой договор;
- в) прекратить трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

7. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, то:

- а) данный трудовой договор считается продленным на 1 месяц;
- б) данный трудовой договор считается продленным на 3 месяца;
- в) данный трудовой договор считается продленным на 1 год;
- г) данный трудовой договор считается заключенным на новый срок;
- д) данный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

8. Трудовой договор заключается:

- а) только в письменной форме в виде одного документа, подписываемого сторонами;
- б) только в письменной форме как в виде одного документа, так и в виде заявления о приеме на работу от работника с одной стороны, и приказа о назначении на должность с другой стороны, где содержатся все существенные условия конкретной работы (должность, заработная плата, срок работы);
- в) по общему правилу, в письменной форме, а в некоторых случаях в устной форме (работа на срок, не превышающий 3-х месяцев).

9. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме:

- а) не позднее следующего рабочего дня со дня фактического допущения работника к работе;
- б) не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- в) не позднее 5-ти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- г) не позднее 10-ти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

10. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись:

- а) в трехдневный срок со дня заключения трудового договора;
- б) в трехдневный срок со дня фактического начала работы;
- в) в пятидневный срок со дня заключения трудового договора;
- г) в пятидневный срок со дня фактического начала работы.

11. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором:

- а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);
- б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);
- в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;

- г) в течение 3-х дней со дня фактического начала работы;
- д) в течение 5-ти дней со дня заключения трудового договора;
- е) в течение 5-ти дней со дня фактического начала работы.

12. Запрещается отказывать в приеме на работу:

- а) по основанию наличия ВИЧ-инфекции;
- б) лицам, не достигшим соответствующего возраста, необходимого в соответствии с действующим законодательством для выполнения работы, на которую они претендуют;
- в) женщинам на работы, связанные перемещением тяжестей, превышающих для них предельно допустимые нормы;
- г) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- д) работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

13. В исключение из общего правила о возрасте лиц, с которыми допускается заключение трудового договора, в организациях кинематографии, театрах, театральные и концертные организации, цирках, с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию допускается заключение трудового договора с лицами:

- а) не достигшими возраста 14 лет;
- б) в возрасте от 15 до 16 лет;
- в) в возрасте от 16 до 17 лет;
- г) в возрасте от 17 до 18 лет;
- д) старше 18 лет.

14. По общему правилу, трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 17 лет;
- д) 18 лет.

15. Документы, которые по общему правилу работодатель вправе требовать от работника при заключении с ним трудового договора:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка (кроме случаев заключения работником трудового договора впервые или поступления работника на работу на условиях совместительства);

- в) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- г) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- д) характеристика с предыдущего места работы;
- е) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случаев заключения работником трудового договора впервые);
- ж) справка о среднем заработке за последние три месяца работы (при наличии предыдущего места работы);
- з) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- и) справка из налоговой инспекции об уплате налога на доходы физических лиц за предыдущий налоговый период.

16. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат лица, не достигшие возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 17 лет;
- д) 18 лет.

17. Трудовой договор с руководителем организации подписывает:

- а) заместитель руководителя организации;
- б) председатель общего собрания работников данной организации;
- в) председатель представительного органа работников данной организации;
- г) председатель профсоюзного комитета данной организации;
- д) председатель высшего органа управления данной организации или иное лицо, уполномоченное высшим органом управления данной организации.

18. По общему правилу, срок испытания для всех категорий работников (за исключением руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций) не может превышать:

- а) 1-го месяца;
- б) 2-х месяцев;
- в) 3-х месяцев;
- г) 5-ти месяцев;
- д) 6-ти месяцев.

19. Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать:

- а) 1-го месяца;
- б) 2-х месяцев;
- в) 3-х месяцев;
- г) 5-ти месяцев;
- д) 6-ти месяцев.

20. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание:

- а) не устанавливается;
- б) не может превышать 1 неделю;
- в) не может превышать 2 недели;
- г) не может превышать половины срока трудового договора;
- д) не может превышать 2-х месяцев.

21. В соответствии с действующим законодательством, условие о том, что работнику при приеме на работу устанавливается испытание, должно быть обязательно прописано (при несоблюдении указанного требования будет считаться, что работник принят без испытания):

- а) в трудовом договоре с данным работником;
- б) в приказе о приеме данного работника на работу;
- в) в должностной инструкции данного работника;
- г) в правилах внутреннего трудового распорядка;
- д) в заявлении работника о приеме на работу.

22. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор:

- а) в любое время в течение срока испытания без предупреждения работника и без объяснения причин;
- б) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня, без объяснения причин;
- в) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание;
- г) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 5 дней без объяснения причин;
- д) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 5 дней с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

23. Если в период испытания работник придет к выводу, что выполняемая им работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя об этом в письменной форме:

- а) за 1 день;
- б) за 3 дня;
- в) за 5 дней;
- г) за 10 дней;
- д) за 2 недели.

24. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор:

- а) по инициативе работодателя с учетом мнения представительного органа работников;
- б) только если стороны оформили такое условие в виде отдельного соглашения до начала работы;
- в) только если выполняемая работником работа носит срочный характер.

25. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится:

- а) с обязательным учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, но без выплаты выходного пособия;
- б) без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, но с выплатой выходного пособия, предусмотренного Трудовым кодексом РФ;
- в) без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

26. Какой (какие) из перечисленных периодов включается (-ются) в срок испытания?

- а) Период временной нетрудоспособности работника.
- б) Периоды нахождения работника в служебных командировках.
- в) Периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе по причинам, не связанным с временной нетрудоспособностью.
- г) Период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы.

27. При приеме на работу по совместительству предъявляются следующие документы:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) копия трудовой книжки;
- 3) диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке;
- 4) выписка из трудовой книжки.

- 5) заверенные копии диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке, если для выполнения работы, требуются специальные знания;
- 6) справка о среднем заработке;
- 7) характеристика с основного места работы;
- 8) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

28. Трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, ведутся:

- 1) работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;
- 2) работодателями – юридическими лицами (организациями);
- 3) работодателями – физическими лицами, зарегистрированными в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- 4) работодателями – частными нотариусами, адвокатами, учредившими адвокатские кабинеты.

29. В трудовую книжку заносятся сведения:

- 1) о приеме на работу и выполняемой работы;
- 2) перемещении работника на другое рабочее место;
- 3) периодах временной нетрудоспособности;
- 4) о семейном положении;
- 5) о наличии иждивенцев;
- 6) о временных переводах на другую работу продолжительностью до одного года;
- 7) о предоставляемых ежегодных оплачиваемых отпусках.

30. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 2) женщин, имеющих детей в возрасте трех лет;
- 3) лиц, не достигших 18-летнего возраста;
- 4) лиц, окончивших общеобразовательные учреждения и впервые поступающих на работу;
- 5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 8) безработных граждан, направленных службой занятости на общественные работы;
- 9) безработных граждан, направленных службой занятости к работодателю.

Соответствие максимального срока заключения трудового договора с категориями работников:

Научно-педагогические работники в высших учебных заведениях	До 6 месяцев
Лица, принимаемые на время выполнения сезонных работ	До 2 месяцев
Лица, принимаемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации	До 5 лет
Лица, принимаемые на время выполнения временных работ	До 3 лет

### **Практическое (семинарское) занятие № 3 по теме**

**Тема занятия:** «Изменение трудового договора»

**Цель:** уяснение понятия «изменение трудового договора»; формирование навыков грамотного использования юридической терминологии, поиска и анализа необходимой правовой информации, применения правовых норм в практической деятельности, составления юридических документов, работы с правовыми компьютерными базами, повышение уровня правового мышления и правовой культуры.

#### **План**

1. Понятие перевода и отличие перевода от перемещения.
2. Изменение существенных условий труда.
3. Виды переводов и их классификация в зависимости от места, срока и инициативы.
4. Постоянные и временные переводы.
5. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением
6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда
7. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации
8. Правовые последствия незаконного перевода.
9. Отстранение от работы.

#### **Темы докладов/рефератов:**

1. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации.
2. Виды переводов и их классификация.

#### **Задания**

1. Составить приказ о переводе/перемещении на определенных преподавателем условиях.

2. Проанализируйте представленный трудовой договор с точки зрения содержания всех обязательных условий и сведений.

### **Тестовые задания**

1. По общему правилу, определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены:

- а) только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме;
- б) как по соглашению сторон, так и в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении;
- в) только в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении.

2. Переводом, в соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, считается (при продолжении работы у того же работодателя):

- а) изменение трудовой функции и/ или существенных условий трудового договора;
- б) изменение трудовой функции и/или структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
- в) поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменение определенных сторонами условий трудового договора.

3. Если иное не предусмотрено законом, отказ от выполнения работником работы при его переводе признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом, если:

- а) перевод совершен с соблюдением требований трудового законодательства;
- б) независимо от того перевод совершен с соблюдением требований трудового законодательства или нет;
- в) перевод совершен с нарушением требований трудового законодательства.

4. При переводе работника в другую местность вместе с работодателем под другой местностью следует понимать:

- а) местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта;
- б) местность, удаленная от предыдущего места нахождения организации более чем на 1 час езды;
- в) местность, удаленная от предыдущего места нахождения организации более чем на 2 часа езды;
- г) местность за пределами территориальных границ Российской Федерации.

5. Перевод, в соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, допускается:

- а) на основании распоряжения работодателя без согласия работника;
- б) только с письменного согласия работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- в) во всех случаях, только с письменного согласия работника.

6. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан:

- а) уволить;
- б) с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;
- в) без учета его согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

7. В случаях, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ (перевод в случае катастрофы, производственной аварии, простоя и т.п.), работодатель имеет право переводить работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя на срок:

- а) до 1-й недели;
- б) до 1-го месяца;
- в) до 2-х месяцев;
- г) до 1-го года;
- д) до выхода временного отсутствующего сотрудника на работу.

8. При переводе работника по соглашению сторон трудового договора на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, срок перевода устанавливается:

- а) до 1-го месяца;
- б) не более 1-го месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря);
- в) не более 2-х месяцев в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря);
- г) до 1-го года;
- д) до выхода временного отсутствующего сотрудника на работу.

9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (при продолжении работником работы без изменения трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за:

- а) 2 недели до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- б) 1 месяц до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- в) 2 месяца до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- г) 6 месяцев до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

10. Смена собственника имущества организации (ст. 75 Трудового кодекса РФ) может являться основанием для расторжения трудовых договоров:

- а) со всеми работниками данной организации;
- б) со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- в) только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- г) ни с кем из работников данной организации.

11. Изменение подведомственности (подчиненности) организации, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование):

- а) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации;
- б) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации;
- в) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- г) влечет прекращение трудовых отношений только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

12. Какое понятие является более емким (широким):

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора;
- б) перевод на другую работу.

13. Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон:

- 1) до 6 месяцев;
- 2) до одного года;
- 3) до полутора лет;
- 4) срок не ограничен?

14. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Как часто в течение календарного года работодатель может переводить одного и того же работника на работу, не обусловленную трудовым договором:

- а) один раз в течение года продолжительностью на срок не более двух месяцев;

- б) количество переводов не ограничено законодательством, но общая продолжительность таких переводов в течение календарного года не должна превышать одного месяца;
- в) ограничений нет.

15. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода, то работодатель:

- а) обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности);
- б) прекращает трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

16. По каким причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника:

- а) изменение штатного расписания;
- б) снижение уровня рентабельности организации;
- в) банкротство организации;
- г) приобретение более совершенного оборудования;
- д) введение конвейерной линии.

17. При смене собственника имущества организации новый собственник в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности:

- а) имеет право увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся от продолжения трудовых отношений с новым собственником;
- б) имеет право без предупреждения расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- в) прекращает трудовые отношения со всеми работниками.

18. Работодатель не допускает работника до работы, если он:

- а) выпускает бракованную продукцию;
- б) причинил ущерб имуществу работодателя;
- в) не сдал экзамен по технике безопасности;
- г) опоздал на работу на 4 часа;
- д) появился на работе в болезненном состоянии – кашляет, чихает, имеет высокую температуру;
- е) отказался поехать на курсы повышения квалификации.

19. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

- а) с письменного согласия работника;
- б) с устного согласия работника;
- в) с согласия работодателя;
- г) по согласованию с профсоюзом.

20. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается:

- а) для выполнения срочного производственного задания по выпуску дополнительной продукции;
- б) для предотвращения производственной аварии;
- в) для оказания помощи менее квалифицированным работникам.

#### **Практическое занятие № 4 по теме**

**Тема занятия:** «Прекращение трудового договора»

**Цель:** уяснение понятия «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение»; формирование навыков грамотного использования юридической терминологии, поиска и анализа необходимой правовой информации, применения правовых норм в практической деятельности, составления юридических документов, работы с правовыми компьютерными базами, повышение уровня правового мышления и правовой культуры.

#### **План**

1. Общие основания прекращения трудового договора.
2. Соотношение понятий «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение с работы».
2. Классификация оснований прекращения трудового договора.
3. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
4. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
5. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
6. Оформление прекращения трудового договора.
7. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.
8. Выходные пособия.

#### **Темы докладов/рефератов:**

1. Анализ судебной практики по трудовым спорам о расторжении трудового договора в случае прогула, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин.
2. Анализ судебной практики по трудовым спорам о расторжении трудового договора в случае появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

#### **Задание**

1. Привести примеры судебной практика по трудовым спорам о расторжении трудового договора по инициативе работника.
2. Составить схему процедуры расторжения трудового договора.

3. Составить образцы документов для оформления процедуры расторжения трудового договора.

### **Тестовые задания**

1. Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, является:

- а) исчерпывающим и расширительному толкованию, а также изменению и дополнению (в том числе по соглашению сторон трудового договора) не подлежит;
- б) открытым и может быть изменен или дополнен трудовым договором;
- в) открытым и может быть изменен или дополнен коллективным договором;
- г) открытым и может быть изменен или дополнен правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Прогул – это отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин:

- а) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 3 (трех) часов в течение рабочего дня (смены);
- б) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 3 (трех) часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- в) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырех) часов в течение рабочего дня (смены);
- г) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырех) часов подряд в течение рабочего дня (смены).

3. При увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ), должен быть выполнен следующий порядок действий:

- а) после совершения дисциплинарного проступка при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания сначала применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершение данного проступка, а потом увольнение по п. 5 ст. 8 Трудового кодекса РФ;
- б) после совершения дисциплинарного проступка при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания сразу увольнение по п. 5 ст. 8 Трудового кодекса РФ.

4. В случае подписания соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ) может ли работник по аналогии с процедурой расторжения трудового договора по собственному желанию в одностороннем порядке отказаться от расторжения трудового договора:

- а) не может;
- б) может в течение 3-х дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора;
- в) может в течение 5-ти дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора;
- г) может в течение 7-ми дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора;
- д) может до истечения двухнедельного срока с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора;
- е) может до даты прекращения трудового договора, указанной в соглашении о расторжении договора.

5. При подаче работником заявления о расторжении по инициативе работника (по собственному желанию) трудового договора, заключенного на неопределенный срок, заявление о таком расторжении отозвать:

- а) нельзя;
- б) можно в течение 3-х дней;
- в) можно в течение 5-ти дней;
- г) можно в течение 7-ми дней;
- д) можно до истечения двухнедельного срока.

6. При отзыве работником своего заявления о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) до истечения срока предупреждения об увольнении:

- а) увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора;
- б) увольнение в этом случае не производится при наличии согласия работодателя на продолжение трудовых отношений с данным работником;
- в) увольнение в этом случае производится с выплатой работнику денежной компенсации в размере месячного оклада.

7. Если при подаче работником заявления о расторжении по его инициативе заключенного с ним трудового договора после истечения срока предупреждения об увольнении, трудовой договор не был расторгнут, а работник настаивает на увольнении, то:

- а) действие трудового договора продолжается на 1 месяц;
- б) действие трудового договора продолжается на 3 месяца;

- в) действие трудового договора продолжается на 1 год;
- г) действие трудового договора продолжается.

8. При подаче работником заявления о расторжении по инициативе работника (по собственному желанию) трудового договора, заключенного сроком до двух месяцев, заявление о таком расторжении отозвать:

- а) нельзя;
- б) можно в течение 3-х дней;
- в) можно в течение 5-ти дней;
- г) можно в течение 7-ми дней;
- д) можно до истечения двухнедельного срока.

9. Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока этого договора, но на момент рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, то суд:

- а) признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора;
- б) признает увольнение обоснованным и отказывает работнику в иске;
- в) признает увольнение незаконным и восстанавливает работника на прежней работе на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

10. О расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника) работодатель обязан предупредить работника об этом в письменной форме не менее чем за:

- а) 1 календарный день до увольнения;
- б) 2 календарных дня до увольнения;
- в) 3 календарных дня до увольнения;
- г) 5 календарных дней до увольнения;
- д) 14 календарных дней до увольнения.

11. О расторжении срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, работодатель:

- а) обязан предупредить работника в письменной форме не менее, чем за 1 календарный день до увольнения;
- б) обязан предупредить работника в письменной форме не менее, чем за 3 календарных дня до увольнения;
- в) обязан предупредить работника в письменной форме не менее, чем за 5 календарных дня до увольнения;

г) не обязан предупреждать работника, трудовой в данном случае прекращается с выходом на работу работника, на время отсутствия которого заключен трудовой договор.

12. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за:

- а) 1 календарный день до прекращения трудового договора;
- б) 2 календарных дня до прекращения трудового договора;
- в) 3 календарных дня до прекращения трудового договора;
- г) 5 календарных дней до прекращения трудового договора;
- д) две недели до прекращения трудового договора.

13. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия:

- а) законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) работника;
- б) руководителя учебного заведения, в котором обучается данный работник;
- в) соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- г) всех вышеперечисленных лиц.

14. Работодатель обязан предлагать работнику другую работу:

- а) если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев;
- б) в случае приостановления действия на срок до четырех месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- в) в связи с истечением срока трудового договора;
- г) в связи с ликвидацией организации;
- д) в случае расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- е) в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- ж) при прекращении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- з) при прекращении трудового договора в связи с неизбранием на должность;
- и) при расторжении трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

к) при прекращении трудового договора в связи с отменой решения суда или государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

15. Основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются:

- а) неизбрание на должность;
- б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в) ликвидация организации;
- г) отмена решения суда о восстановлении работника на работе;
- д) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- е) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- ж) основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- з) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности;
- и) смерть работника;
- к) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

16. Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, являются основаниями для прекращения трудового договора:

- а) неизбрание на должность;
- б) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- в) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (например, стихийное бедствие), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ;
- г) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- д) истечение срока трудового договора;
- е) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- ж) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;
- з) отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

17. Основаниями прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК правил заключения трудового договора являются:

- а) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- б) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- в) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- г) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- д) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- е) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

18. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись:

- а) в последний день работы;
- б) в течение трёх рабочих дней до дня прекращения трудового договора;
- в) срок не определен.

19. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее:

- а) в день обращения за трудовой книжкой;
- б) на следующий рабочий день после обращения за трудовой книжкой;
- в) не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

20. Критерии массового увольнения работников определяются:

- а) ТК РФ;
- б) коллективным договором;
- в) отраслевыми соглашениями;
- г) территориальными соглашениями.

21. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям:

- а) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- б) ликвидации организации;
- в) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- г) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- д) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (например, прогул), а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

22. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работник уведомляется:

- а) за один месяц;
- б) за два месяца;
- в) за три месяца.

23. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, является:

- а) систематическое опоздание на работу;
- б) прием работника, для которого эта работа будет являться основной;
- в) невозможность в силу физического состояния выполнять работу в полном объеме.

## **ТЕМА 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Понятие и нормы продолжительности рабочего времени. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное. Порядок установления сокращенного и неполного рабочего времени.

Понятие режима рабочего времени и порядок его установления. Виды режима рабочего времени: ненормированный рабочий день; разделение рабочего дня (смены) на части; режим гибкого рабочего времени.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Порядок привлечения к сверхурочным работам. Гарантии, устанавливаемые для отдельных категорий работников при привлечении их к сверхурочным работам. Компенсация за сверхурочную работу.

Понятие и виды времени отдыха. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Понятие и виды отпусков: ежегодные основные и дополнительные отпуска; отпуска без сохранения заработной платы. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. В результате изучения данной темы обучающийся должен:

**знать:**

- понятие и виды рабочего времени, нормы продолжительности рабочего времени;
- различие между неполным и сокращенным рабочим временем и чем обусловлено право работника на их использование;
- режим и учет рабочего времени, порядок его установления;
- понятие сверхурочной работы;
- особенности работы с ненормированным рабочим днем, работы в ночное время;
- особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников;
- гарантии для работников при установлении определенного режима рабочего времени;
- порядок предоставления и гарантии реализации различных видов отдыха;
- особенности организации и предоставления различных видов времени отдыха;
- виды ежегодного оплачиваемого отпуска;
- порядок предоставления и использования дополнительных оплачиваемых отпусков;
- случаи предоставления отпуска без сохранения заработной платы;

**уметь:**

- оперировать юридическими категориями данной темы;
- различать время, в течение которого работник выполняет свои трудовые обязанности на рабочем месте, и периоды времени, когда работа фактически не выполняется, но включается в рабочее время (например, специальные перерывы и т.п.);
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для применения различных режимов рабочего времени;
- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для предоставления различных видов отдыха;
- различать виды трудовой деятельности, гарантирующие право на предоставление установленных ТК РФ видов времени отдыха, в частности, оплачиваемых отпусков;

**владеть:**

- понятийным аппаратом темы;
- навыками установления оснований для применения различных режимов рабочего времени;
- навыками выявления нарушений правовых норм, регулирующих порядок установления и использования рабочего времени.
- навыками организации и использования различных видов времени отдыха, в том числе с учетом особого характера работы (связь, транспорт и др.);

- правилами порядка привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и компенсаций такого привлечения;
- знанием периодов, включаемых в стаж непрерывной работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также времени, не включаемого в исчисление указанного стажа;
- правилами продления или перенесения отпуска, разделения его на части, возможной замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

### **План лекции**

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим рабочего времени.
3. Понятие и виды времени отдыха.
4. Отпуска и порядок их предоставления.

### **Методические рекомендации**

Работающему по трудовому договору Конституцией РФ гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37). Рабочему времени посвящен разд. IV ТК РФ.

Рабочее время определяется в ст. 91 ТК РФ как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Отдельными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, как правило, регулирующими трудовые отношения отдельных категорий работников, могут предусматриваться и иные периоды, также относящиеся к рабочему времени.

В зависимости от продолжительности принято различать три вида рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.

Эти три вида являются нормированным рабочим временем, т.е. его продолжительность не превышает максимально установленных законодательством норм.

Однако ТК РФ или иными федеральными законами могут устанавливаться исключения из этого правила, когда работник по инициативе работодателя может выполнять работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В ст. 97 ТК РФ предусмотрено два таких случая: сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Право на отдых закреплено в ст. 37 Конституции РФ (ч. 5) в качестве неотъемлемого права каждого. При этом указано, что гарантируются всем работающим по трудовому договору установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Студентам следует учесть, что для отдельных категорий работников с учетом особого характера их труда предусматриваются особенности использования времени отдыха.

### **Практическое занятие № 1 по теме**

**Тема занятия:** «Рабочее время».

**Цель:** уяснение студентами основных положений и категорий института рабочего времени, формирование навыков нормотворческой деятельности с применением юридических понятий и терминов, формирование навыков реализации правовых норм в профессиональной деятельности, развитие навыков построения устной и письменной речи.

#### **План занятия**

1. Понятие рабочего времени.
2. Государственно-правовое и локальное регулирование рабочего времени.
3. Виды рабочего времени.
4. Нормальная продолжительность рабочего времени.
5. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
6. Неполное рабочее время.
7. Работа в ночное время.
8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
9. Сверхурочная работа.
10. Режим рабочего времени.
11. Ненормированный рабочий день.
12. Гибкое рабочее время.
13. Сменная работа.
14. Разделение рабочего дня на части.
15. Учет рабочего времени.

#### **Темы докладов/рефератов:**

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Основные отличия сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени.
3. Режим рабочего времени и его виды.
4. Учет рабочего времени.

#### **Задания для самостоятельной работы студентов**

1. Составьте таблицу «Виды рабочего времени»

<i>Вид рабочего времени</i>	<i>Основные характеристики</i>
1.	
2.	
3.	

## 2. Составьте таблицу «Режимы рабочего времени»

<i>Режим рабочего времени</i>	<i>Основные характеристики</i>
1.	
2.	
3.	

3. Руководствуясь Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г., которым утверждены «Унифицированные формы первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты», составьте макет табеля учета рабочего времени в организации.

4. Составьте необходимые документы для привлечения работника к сверхурочной работе.

5. Составьте трудовой договор с условием о ненормированном рабочем дне.

### Тестовые задания

1. В рабочее время включаются:

- а) специальные перерывы для обогрева и отдыха;
- б) перерыв для отдыха и питания;
- в) перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до 1,5 лет;
- г) ежедневный междусменный отдых;
- д) еженедельный непрерывный отдых.

2. По общему правилу, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 30 часов в неделю;
- б) 38 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю;
- г) 48 часов в неделю;
- д) 50 часов в неделю.

3. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- а) может быть увеличена по соглашению сторон трудового договора;
- б) может быть увеличена отдельным категориям работников в соответствии с коллективным договором;
- в) может быть увеличена локальным нормативным актом, изданным по согласованию с профсоюзным органом;
- г) может быть увеличена постановлением Минздравсоцразвития РФ;
- д) не может быть увеличена ни одним из приведенных выше способов.

4. Работа на условиях неполного рабочего времени:

- а) является основанием для пропорционального уменьшения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и трудового стажа работника;
- б) является основанием только для пропорционального уменьшения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника;
- в) является основанием только для пропорционального уменьшения трудового стажа работника;
- г) не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав работника.

5. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится:

- а) пропорционально отработанному времени от нормальной продолжительности рабочего времени или в зависимости от выполненного объема работ;
- б) так же как и при работе на условиях полного рабочего времени.

6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или не полную рабочую неделю по просьбе:

- а) беременной женщины;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- в) работника, окончившего образовательное учреждение и впервые поступающего на работу по полученной профессии (специальности); г) работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- д) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7. Привлечение работников к сверхурочной работе в других случаях, прямо не указанных в ст. 99 Трудового кодекса РФ, допускается:

- а) без письменного согласия работника;
- б) с письменного согласия работника;
- в) с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. Предельное количество сверхурочных работ в течение 2-х дней подряд:

- а) 1 час;
- б) 2 часа;
- в) 3 часа;
- г) 4 часа;
- д) 5 часов.

9. Предельное количество сверхурочных работ в год:

- а) 40 часов;
- б) 60 часов;
- в) 100 часов;
- г) 120 часов;
- д) 150 часов.

10. Сверхурочная работа может компенсироваться:

- а) только повышенной оплатой;
- б) только предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;
- в) по выбору работника либо повышенной оплатой, либо предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени отработанного сверхурочно.

11. Ночное время:

- а) с 21 часа до 7 часов;
- б) с 22 часа до 6 часов;
- в) с 23 часа до 6 часов;
- г) с 23 часа до 7 часов;
- д) с 00 часов до 8 часов.

12. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени работника при работе по совместительству не должна превышать:

- а) 4 часов;
- б) 8 часов;
- в) 10 часов;
- г) 15 часов;
- д) 16 часов;
- е) половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

13. Продолжительность рабочего времени работника при работе по совместительству не должна превышать (за исключением дней, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей):

- а) 2 часа в день;
- б) 3 часов в день;
- в) 4 часа в день;
- г) 5 часов в день;
- д) 6 часов в день;
- е) 7 часов в день;
- ж) 8 часов в день.

14. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за:

- а) 3 дня до введения их в действие;
- б) 2 недели до введения их в действие;
- в) 1 месяц до введения их в действие;
- г) 2 месяца до введения их в действие.

15. При сменной работе, в соответствии с ч. 5 ст. 103 Трудового кодекса РФ, запрещается работа в течение:

- а) двух смен подряд;
- б) трех смен подряд;
- в) четырех смен подряд.

16. При введении суммированного учета рабочего времени учетный период, за который (месяц, квартал и другие периоды) рабочее время должно превышать нормального числа рабочих часов, устанавливается не более:

- а) 1 месяца;
- б) 3 месяцев;
- в) 1 квартала;
- г) полугодия;
- д) 1 года.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935 г.)

2. Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» (1930 г.)

3. Рекомендация МОТ № 178 «О ночном труде» (1990 г.)

4. Рекомендация МОТ № 182 «О работе на условиях неполного рабочего времени» 1994 г.)

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.

6. Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»

7. Федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности»

8. Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»

9. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»

10. Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191.

11. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»

12. Постановление Минтруда России от 12 июля 1999 г. № 22 «Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации»

13. Приказ МПС РФ от 5 марта 2004 г. № 7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов»

14. Приказ Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации»

15. Приказ Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена»

16. Приказ Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса»

17. Приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»

18. Постановление Госкомтруда СССР И Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства»

19. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

#### **Дополнительная литература**

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Гусова К.Н. – М., 2007.

3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2007.

4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Орловского Ю.П. – М., 2007.

5. Коршунов Ю.Н. Рабочее время // Практика применения Трудового кодекса РФ. – М., 2003.
6. Курочкина М.Г. О проблемах учета рабочего времени работников и его оплаты работодателями // Трудовое право. – 2008. – № 1.
7. Миронов В.И. Рабочее время // Трудовое право. – 2003. – № 1.
8. Снигирева И.О. рабочее время и время отдыха. – М., 2000.
9. Трудовое право России: учебник для вузов под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.
10. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
11. Трудовое право России: учебник / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2005.

### **Практическое (семинарское) занятие № 2 по теме**

**Тема занятия:** «Время отдыха».

**Цель:** уяснение основных понятий института времени отдыха, формирование навыков нормотворческой деятельности с применением юридических понятий и терминов, формирование навыков реализации правовых норм в профессиональной деятельности, развитие навыков построения устной и письменной речи.

#### **План**

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.
3. Виды отпусков.
4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
5. Удлинённый основной отпуск.
6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, случаи их предоставления.
7. Отпуска без сохранения заработной платы: порядок и случаи их предоставления.
8. Порядок предоставления отпусков.
9. Разделение отпуска на части.
10. Замена отпуска денежной компенсацией

#### **Темы докладов/рефератов:**

1. Правовое регулирование времени отдыха.
2. Понятие и виды отпусков.
3. Порядок предоставления отпусков.
4. Отпуск без сохранения заработной платы.

### Задания для самостоятельной работы

1. Составьте перечень периодов времени, включаемые в стаж работы, требуемый для предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска

2. Составьте таблицу «Категории работников, которым (по их заявлению) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время»

№	Категория работников	Время предоставления отпуска	Основание

3. Проанализировав предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников (работники, заключившие трудовой договор до 2-х месяцев; работники, занятые на сезонных работах; несовершеннолетние работники; граждане пожилого возраста; инвалиды; прокурорские работники; работники, занятые на работах с химическим оружием; педагогические работники; муниципальные и гражданские служащие; работники таможенных органов; судьи), составьте таблицу «Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска»

№	Категория работников	Продолжительность отпуска	Условия предоставления отпуска	Основание

4. Составьте проект приказа работодателя о предоставлении работнику отпуска и отзыве работника из отпуска.

5. Проанализировав ст. 173-176 ТК РФ и ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 ФЗ от 29.12.2012 г. составьте таблицу «Дополнительные отпуска, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением»

Категория работников	Продолжительность отпуска	Причина отпуска	Основание

### Тестовые задания

1. Минимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:

- а) 10 минут;
- б) 15 минут;
- в) 30 минут;
- г) 45 минут;
- д) 1 час.

2. Максимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:

- а) 30 минут;
- б) 45 минут;
- в) 1 час;
- г) 2 часа;
- д) 3 часа.

3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

- а) 12 часов;
- б) 24 часов;
- в) 36 часов;
- г) 42 часов;
- д) 48 часов.

4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением особых случаев, прямо перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса РФ) допускается:

- а) только с их письменного согласия;
- б) только на основании приказа работодателя;
- в) с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- г) с их письменного согласия и с учетом мнения территориального органа по труду;
- д) с их письменного согласия и с учетом мнения Минздравсоцразвития РФ.

5. В случае совпадения выходного дня и нерабочего праздничного дня:

- а) вместо выходного дня работнику предоставляется отгул в любой удобный ему день;
- б) вместо выходного дня очередной ежегодный оплачиваемый отпуск работника увеличивается на один день;
- в) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
- г) выходной день переносится на ближайший рабочий день перед следующим выходным днем;
- д) выходной день переносится в соответствии с постановлением Правительства РФ.

6. Для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- а) такая же, как и для работающих на условиях нормального рабочего времени;
- б) сокращается пропорционально отработанному времени;

- в) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 рабочих дней;
- г) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 календарных дней;
- д) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 рабочих дней;
- е) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 календарных дней.

7. Право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении:

- а) 2 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 8 месяцев непрерывной работы;
- г) 11 месяцев непрерывной работы;
- д) 1 года непрерывной работы.

8. В число календарных дней основного ежегодного оплачиваемого отпуска не включаются приходящиеся на период отпуска:

- а) рабочие дни;
- б) воскресения;
- в) нерабочие праздничные дни;
- г) выходные дни;
- д) субботы.

9. По общему правилу, отзыв работника из отпуска:

- а) не допускается;
- б) допускается с его согласия;
- в) допускается с согласия представительного органа работников;
- г) допускается с согласия территориального органа по труду;
- д) допускается с согласия Минздравсоцразвития РФ.

10. Отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска:

- а) нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины;
- б) является нарушением трудовой дисциплины со всеми вытекающими последствиями;
- в) является грубым нарушением трудовой дисциплины может повлечь применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

11. По общему правилу, минимальная продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- а) 24 рабочих дня;
- б) 24 календарных дня;

- в) 28 рабочих дней;
- г) 28 календарный дней;
- д) 30 рабочих дней;
- е) 30 календарных дней.

12. Стаж работы, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы, по общему правилу исчисляется:

- а) с 1 января года поступления работника на работу к конкретному работодателю;
- б) с момента поступления работника на работу к конкретному работодателю;
- в) с 1 января года поступления работника на работу к предыдущему работодателю;
- г) с момента поступления работника на работу к предыдущему работодателю;
- д) с момента подачи работником заявления о предоставлении основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

13. По общему правилу, запрещается непредоставление основного ежегодного оплачиваемого отпуска в течение:

- а) 11 месяцев после первого рабочего года;
- б) 2 лет подряд;
- в) 3 лет подряд;
- г) 5 лет подряд;
- д) 6 лет подряд.

14. Перенос основного ежегодного оплачиваемого отпуска работников моложе 18 лет на следующий рабочий год:

- а) не допускается;
- б) допускается с письменного согласия работников;
- в) допускается с согласия выборного профсоюзного органа;
- г) допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения представительного органа работников;
- д) допускается с согласия территориального органа по труду.

15. Период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы в общий трудовой стаж работника:

- а) не засчитывается;
- б) засчитывается во всех случаях;
- в) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 7 рабочих дней;
- г) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 7 календарных дней;
- д) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 14 рабочих дней;
- е) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 14 календарных дней.

16. Периоды нахождения работника в предоставляемых по его просьбе отпусках без сохранения заработной платы в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- а) не засчитываются во всех случаях;
- б) засчитываются во всех случаях;
- в) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 7 рабочих дней в течение рабочего года;
- г) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 7 календарных дней в течение рабочего года;
- д) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 14 рабочих дней в течение рабочего года;
- е) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

17. При предоставлении работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска по частям, хотя бы одна из частей данного отпуска должна быть не менее:

- а) 5 рабочих дней;
- б) 5 календарных дней;
- в) 7 рабочих дней;
- г) 7 календарных дней;
- д) 14 рабочих дней;
- е) 14 календарных дней.

18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (удлиненного основного отпуска), предоставляемого работникам моложе 18 лет, составляет:

- а) 26 рабочих дней;
- б) 26 календарных дней;
- в) 30 рабочих дней;
- г) 30 календарных дней;
- д) 31 рабочий день;
- е) 31 календарный день.

19. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется:

- а) только по письменному заявлению работника;
- б) как по заявлению работника, так и по инициативе работодателя;
- в) как по заявлению работника, так и по инициативе работодателя, но только в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технологического, экономического или организационного характера);
- г) только по инициативе работодателя;
- д) только по инициативе работодателя, но только в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технологического, экономического или организационного характера).

20. В случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска:

- а) отпуск должен быть продлен на количество дней нетрудоспособности или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника;
- б) работнику в течение рабочего года предоставляются отгулы на все количество дней нетрудоспособности;
- в) дни нетрудоспособности дополнительно оплачиваются в полуторном размере;
- г) дни нетрудоспособности дополнительно оплачиваются в двойном размере.

21. Оплата отпуска производится:

- а) не позднее чем за 5 дней до его начала;
- б) не позднее чем за 3 дня до его начала;
- в) не позднее чем за 1 день до его начала;
- г) в течение 1 дня после его окончания;
- д) в течение 3 дней после его окончания;
- е) в течение 5 дней после его окончания.

22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация:

- а) только за неиспользованный основной ежегодный оплачиваемый отпуск;
- б) только за неиспользованные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- в) только за неиспользованный ежегодный дополнительный отпуск за выслугу лет;
- г) только за неиспользованные ежегодные дополнительные неоплачиваемые отпуска;
- д) за все неиспользованные отпуска.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.

2. Конвенция МОТ № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.)

3. Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936 г.),

4. Конвенция МОТ № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957 г.),

5. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная)» (1970 г.)

6. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

7. Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»

8. Закон РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»

9. Федеральный закон от 9 января 1997 г. № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, полным кавалерам ордена Трудовой Славы»

10. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

11. Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»

12. Приказ Министерства РФ по связи и информатизации от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы»

13. Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»

14. Методические рекомендации «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях» (МР 2.2.7.2129-06)», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г.

15. Правила об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169) (ред. от 20.04.2010)

16. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"

17. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

18. Постановление пленума ВС РФ от 27 июня 2013 № 21 «О применении судами общей юрисдикции Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года и Протоколов к ней»

### **Дополнительная литература**

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под ред. Гусова К.Н. – М., 2007.

3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2007.

4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Орловского Ю.П. – М., 2007.

5. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. – М., 2000.

6. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник. – М., 2005.
7. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.
8. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
9. Трудовое право России: учебник / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2005.

## **ТЕМА 9. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Понятие заработной платы и основные признаки, позволяющие отграничить ее от оплаты по гражданско-правовым договорам и иного дохода. Методы правового регулирования оплаты труда: нормативный и договорный.

Государственные гарантии по оплате труда работников.

Понятие тарифная система оплаты труда и ее роль на современном этапе. Общая характеристика ее основных элементов: тарифной ставки, тарифной сетки, тарифно-квалификационных справочников, тарифных коэффициентов и т.д. Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы.

Системы заработной платы: повременная и сдельная. Основные разновидности сдельной системы оплаты труда и ее значение на современном этапе.

Оплата за труд в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

**В результате изучения данной темы обучающийся должен:**  
**знать:**

- понятие и признаки заработной платы;
- соотношение понятий «заработная плата» и «оплата труда»;
- основные государственные гарантии по оплате труда работников;
- системы оплаты труда и порядок их установления;
- ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы;
- понятие нормирования труда, виды норм труда;
- порядок введения, замены и пересмотра норм труда;
- понятия гарантий и компенсаций и их отличия;
- основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам;
- гарантийные выплаты и гарантийные доплаты;
- компенсационные выплаты;
- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, включая дополнительные учебные отпуска;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- различать тарифные системы оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих, работников государственных и муниципальных учреждений и др.;
- отличать от заработной платы гарантийные выплаты в денежной форме;
- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для реализации гарантий и компенсаций;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- навыками применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и иных нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда;
- навыками расчета средней заработной платы, определения размера вознаграждения за выполненную работу;
- навыками определения соотношения затрат труда работника, результатов его труда и размера начисленной ему заработной платы;
- навыками применения правил повременной, сдельной систем (форм) оплаты труда;
- навыками применения правил оплаты труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- умением различать в практической деятельности гарантии с денежной формой их реализации и гарантии, реализуемые в неденежных формах;
- правилами осуществления компенсационных выплат для возмещения дополнительных затрат работников, понесенных ими в связи с выполнением трудовых, государственных или общественных обязанностей;
- правилами направления работников в служебные командировки и возмещения работникам расходов, связанных с командировками.

**План лекции**

1. Понятие заработной платы.
2. Государственные гарантии оплаты труда.
3. Формы и системы заработной платы.
4. Нормирование труда.

**Методические рекомендации**

Правовому регулированию оплаты труда и его нормированию посвящен разд. VI ТК РФ (гл. 20 - 22). В гл. 20 ТК РФ содержится понятие «заработная плата» и другие основные понятия в области оплаты и нормирования труда (ст. 129). Заработная плата и оплата труда, отождествляемые в единое понятие, определяются как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Следует уделить особое внимание тому, что заработная плата рассматривается как экономическая и правовая категории. Большое значение в оплате труда придается системам оплаты труда, а также порядку их установления (ст. 135, 143, 144).

В обеспечении права работников на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы особое значение придается гарантиям оплаты труда. Система основных государственных гарантий по оплате труда работников установлена в ст. 130 ТК РФ, а в дальнейших статьях ТК РФ эти гарантии раскрываются и детализируются.

В определении размера вознаграждения работника за выполненную работу свою роль играют формы заработной платы, позволяющие установить соотношение между затратами, результатами труда работника и размером начисляемой ему заработной платы.

### **Практическое занятие по теме**

**Тема:** «Заработная плата и нормирование труда»

**Цель:** уяснение основных положений и категорий института заработной платы и нормирования труда, формирование навыков нормотворческой деятельности с применением юридических понятий и терминов, освоение основных методов получения и обработки информации, формирование способности применения правовых норм, развитие навыков построения устной и письменной речи.

### **План занятия**

1. Понятие заработной платы.
2. Составные части заработной платы.
3. Основные государственные гарантии по оплате труда.
4. Методы правового регулирования оплаты труда: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное регулирование.
5. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
6. Повременная форма заработной платы.
7. Сдельная форма заработной платы.
8. Порядок исчисления среднего заработка.
9. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при простое и при освоении новых производств).
10. Порядок, сроки, место выплаты заработной платы.
11. Ограничения удержаний из заработной платы.
12. Сроки расчета при увольнении.
13. Понятие и цели нормирования труда.

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Понятие заработной платы и методы ее установления.
2. Основные гарантии прав работников в сфере оплаты труда.
3. Понятие и значение нормирования труда.

### Задания для самостоятельной работы студентов

1. Подготовьте проект локального нормативного акта «Положение о служебных командировках», «Положение о заработной плате».

2. Составьте необходимые документы для направления в командировку бухгалтера Ивановой А.А., имеющей ребёнка в возрасте 2,5 года.

3. Составьте таблицу «Оплата труда отдельных категорий работников»

<i>Категория работников</i>	<i>Особенности оплаты труда</i>

4. Разберите приведённые ниже ситуации и письменно ответьте на поставленные вопросы.

А) Гражданин обратился в суд с иском о взыскании недоначисленной заработной платы за период с апреля по май 2015 года и компенсации морального вреда. Требования мотивировал тем, что работает на основании трудового договора, в течение апреля и мая 2015 г. полностью отработал рабочее время, соответствующее занимаемой им должностью. Но заработная плата оказалась ниже, чем предусмотрена нормами трудового законодательства (ст. 316, 317 ТК РФ, а также ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»). Правомерны ли требования гражданина?

Б) Гражданка обратилась в суд с иском к ООО о взыскании не выплаченной премии, считая, что она подверглась дискриминации. В обоснование исковых требований указала, что она работает в ООО с 2014 на основании трудового договора заместителем начальника отдела по договорной работе. В соответствии с п.4 трудового договора по итогам работы за год, по результатам достижения установленных работодателем ключевых показателей эффективности, работнику может быть выплачено вознаграждение в размере, определенном в соответствии с локальными нормативными актами работодателя. В соответствии с Положением по оплате труда работникам предприятия была выплачена премия за 2015, однако ей данная премия не выплачена. Она обратилась к единоличному исполнительному органу организации с заявлением о выплате премии по итогам работы за 2015 год, в чем ей было отказано. Правомерны ли требования гражданки?

### Тестовые задания

1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, понятие заработной платы (оплаты труда работника) включает в себя:

а) вознаграждение за труд, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты

б) только вознаграждение за труд;

в) только компенсационные и стимулирующие выплаты.

2. По общему правилу, выплата заработной платы может производиться:

а) только в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях);

- б) в денежной форме в валюте любого государства на основании письменного заявления работника;
- в) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 60% заработной платы;
- г) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 70% заработной платы;
- д) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 80% заработной платы.

3. Выплата части заработной платы в натуральной форме допускается:

- а) только на основании письменного заявления работника;
- б) только на основании решения общего собрания участников (акционеров) организации;
- в) только на основании приказа работодателя;
- г) на основании письменного заявления работника, а в случае если работодателем является коммерческая организация - только на основании приказа работодателя.

4. Заработная плата должна выплачиваться:

- а) один раз в календарный месяц;
- б) не реже, чем каждые полмесяца;
- в) не реже четырех раз в календарный месяц;
- г) не реже двух раз за определяемый работодателем отчетный период (месяц, квартал, год).

5. В соответствии с трудовым законодательством, оплата труда работника в натуральной форме допускается при условии, что в денежной форме будет выплачено не менее:

- а) 10% заработной платы;
- б) 25% заработной платы;
- в) 40% заработной платы;
- г) 50% заработной платы;
- д) 75% заработной платы;
- е) 80% заработной платы;
- ж) 85% заработной платы;
- з) 90% заработной платы.

6. Право на получение ежемесячно заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера гарантируется работнику:

- а) только если он отработал полностью норму рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);
- б) только если он отработал не менее 1/2 нормы рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);

- в) только если он отработал не менее  $\frac{2}{3}$  нормы рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);
- г) только в случае если он работает в некоммерческих организациях;
- д) в любом случае, если он заключил трудовой договор с работодателем.

7. Минимальный размер оплаты труда в РФ в настоящее время составляет:

- а) 100 рублей;
- б) 700 рублей;
- в) 720 рублей;
- г) 1000 рублей;
- д) 1100 рублей;
- е) 2300 рублей;
- ж) 4330 рублей;
- з) величину прожиточного минимума по РФ.

8. При невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по своей вине, оплата нормированной части заработной платы производится:

- а) в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- б) в соответствии с объемом выполненной работы;
- в) за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже  $\frac{1}{2}$  ставки (оклада);
- г) за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже  $\frac{2}{3}$  ставки (оклада).

9. При невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется:

- а) не менее  $\frac{1}{2}$  средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- б) не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;
- в) не менее  $\frac{1}{2}$  тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- г) не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

10. При невыполнении работником норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя, оплата труда работника производится:

- а) за фактически проработанное время или выполненную работу;
- б) в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- в) за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже  $\frac{1}{2}$  ставки (оклада);

г) за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже  $\frac{2}{3}$  ставки (оклада).

11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации труд работника оплачивается:

- а) по обычной ставке работника;
- б) обычная ставка + 20%;
- в) не менее чем в полуторном размере;
- г) не менее чем в двойном размере;
- д) по работе более высокой квалификации.

12. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации труд работника оплачивается:

- а) по обычной ставке работника;
- б) обычная ставка + 20%;
- в) не менее чем в полуторном размере;
- г) не менее чем в двойном размере;
- д) по расценкам, выполняемой им работы.

13. В случаях, когда с учетом характера производства работнику со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, работодатель обязан выплатить работнику:

- а) заработную плату по обычной ставке;
- б) заработную плату по обычной ставке + 20%;
- в) заработную плату по расценкам, выполняемой работы;
- г) межразрядную разницу.

14. Время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя:

- а) оплачивается в размере не менее  $\frac{1}{2}$  средней заработной платы работника;
- б) оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника;
- в) оплачивается в размере не менее  $\frac{1}{2}$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;
- г) оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- д) оплате не подлежит.

15. В случае полного брака продукции по вине работника, оплата труда работника:

- а) производится в размере обычной ставки (оклада);
- б) производится в размере  $\frac{1}{2}$  ставки (оклада);
- в) производится в размере  $\frac{2}{3}$  ставки (оклада);
- г) производится в размере МРОТ;
- д) не производится.

16. В случае частичного брака продукции по вине работника, оплата труда работника:

- а) производится в размере обычной ставки (оклада);
- б) производится в размере  $1/2$  ставки (оклада);
- в) производится в размере  $2/3$  ставки (оклада);
- г) производится по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции;
- д) не производится.

17. Время простоя по вине работника:

- а) оплачивается в размере не менее  $1/2$  средней заработной платы работника;
- б) оплачивается в размере не менее  $2/3$  средней заработной платы работника;
- в) оплачивается в размере не менее  $1/2$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;
- г) оплачивается в размере не менее  $2/3$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- д) оплате не подлежит.

18. Брак продукции не по вине работника:

- а) оплачивается наравне с годными изделиями;
- б) оплачивается в размере  $1/2$  ставки (оклада);
- в) оплачивается в размере  $2/3$  ставки (оклада);
- г) оплачивается в размере МРОТ;
- д) оплате не подлежит.

19. Время простоя по вине работодателя:

- а) оплачивается в размере не менее  $1/2$  средней заработной платы работника;
- б) оплачивается в размере не менее  $2/3$  средней заработной платы работника;
- в) оплачивается в размере не менее  $1/2$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;
- г) оплачивается в размере не менее  $2/3$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- д) оплате не подлежит.

20. По общему правилу, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

- а) по обычной ставке работника;
- б) не менее чем в полуторном размере;
- в) не менее чем в двойном размере;
- г) не менее чем в тройном размере;
- д) за первые два часа - не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

21. Если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему был предоставлен другой день отдыха, то в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается:

- а) в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- б) не менее чем в полуторном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- в) не менее чем в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- г) не менее чем в тройном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- д) за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

22. Сверхурочная работа оплачивается:

- а) за каждый час в двойном размере;
- б) первые два часа не менее чем в полуторном размере, вторые два часа не менее, чем в двойном размере;
- в) за каждый час в полуторном размере;
- г) за каждый час в тройном размере;
- д) первые два часа не менее чем в размере  $1/3$  ставки (оклада), вторые два часа не менее чем в размере  $2/3$  ставки (оклада).

23. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему:

- а) дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- б) дополнительного времени отдыха, но не более 2-х часов;
- в) дополнительных перерывов для отдыха и питания, но в общей сумме не более времени, отработанного сверхурочно;
- г) почетной грамоты (знака отличия); д) ценного подарка.

24. По общему правилу, размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 5%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50%;
- б) 10%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50%;
- в) 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50%;
- г) 25%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50%;
- д) 80%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 100%.

25. По общему правилу, при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено:

- а) 5% заработной платы;
- б) 10% заработной платы;
- в) 50% заработной платы;
- г) 60% заработной платы;
- д) 80% заработной платы.

26. При рассмотрении спора в суде об отказе работодателя выплатить работнику проценты за нарушение срока выплаты заработной платы, иск работника может быть удовлетворен судом:

- а) в любом случае независимо от вины работодателя;
- б) только в случае, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место не по его вине;
- в) только в случае, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место из-за неблагоприятной конъюнктуры рынка;
- г) только в случае, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место по неосторожности.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Конвенция МОТ № 95 «О защите заработной платы» (1949 г.)
2. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.
4. Уголовный кодекс РФ 24.05.1996 г. // СЗ РФ, 1996, № 25, ст. 2954.
5. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»
6. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»
7. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 16 октября 2002 г.
8. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ.
9. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»
10. Указ Президента РФ от 31.03.2014 N 193 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы и сотрудников государственных и муниципальных органов Республики Крым и г. Севастополя»
11. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922.
12. Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»
13. Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

14. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утв. Постановлением Правительства от 5 августа 2008 г.

15. Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»

16. Закон Липецкой области от 7 октября 2008 г. N 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»

17. Определение Верховного суда РФ от 08.06.2011 № 32-Г11-19

18. Определение Верховного суда РФ от 02.04.2009 № 75-ГО9-3

### **Дополнительная литература**

1. Ершов В.В., Ершова Е.А. Проект Трудового кодекса РФ // Трудовое право. – 2001. – № 4.

2. Ершова Е.А., Попонов Ю.Г. Зарплата или расплата // Экономика и жизнь. – 2004. – № 27.

3. Ершова Е.А., Попонов Ю.Г. Приостановка работы: порядок и оплата // ЭЖ-ЮРИСТ. – 2004. – № 27.

4. Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. – М., 1999.

5. Кучма М.И. Оплата и нормирование труда // Практика применения трудового кодекса РФ. – М., 2003.

6. Кучма М.И. Трудовой кодекс РФ: новые подходы к оплате труда // Справочник кадровика. – 2006. – № 12.

7. Толкунова. В.Н. Трудовое право: курс лекций. – М., 2004.

8. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.

9. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.

10. Петров А.Я. Заработная плата: актуальные вопросы трудового права. М., 2011.

11. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2005.

12. Хныкин Г.В. Роль локальных нормативных актов в системе отношений по оплате и нормированию труда // Вопросы трудового права. – 2006. – № 3.

13. Яковлев Р.А. Особенности организации оплаты труда работников в особых условиях // Трудовое право. – 2002. – №6.

## ТЕМА 10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантийные и компенсационные выплаты, их понятие и виды. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, гарантийные выплаты и гарантийные доплаты, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Правила осуществления компенсационных выплат для возмещения дополнительных затрат работников, понесенных ими в связи с выполнением трудовых, государственных или общественных обязанностей. Правила направления работников в служебные командировки и возмещения работникам расходов, связанных с командировками.

**В результате изучения темы обучающийся должен:**

**Знать:**

- основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам;
- понятия гарантий и компенсаций и их отличия;
- гарантийные выплаты и гарантийные доплаты;
- компенсационные выплаты;
- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, являющиеся основанием для реализации гарантий и компенсаций;
- анализировать юридические факты, являющиеся основанием для реализации гарантий и компенсаций;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- умением различать в практической деятельности гарантии с денежной формой их реализации и гарантии, реализуемые в неденежных формах;
- правилами осуществления компенсационных выплат для возмещения дополнительных затрат работников, понесенных ими в связи с выполнением трудовых, государственных или общественных обязанностей;
- правилами направления работников в служебные командировки и возмещения работникам расходов, связанных с командировками.

### Практическое занятие по теме

**Тема занятия:** «Гарантии и компенсации».

**Цель:** уяснение понятий гарантий и компенсаций, их различий, основных случаев их предоставления, формирование навыков устной речи с применением юридических понятий и категорий, развитие способностей к обобщению и анализу, развитие умения работы в коллективе, формирование навыков подготовки юридических документов.

### **План занятия**

1. Понятия «гарантии» и «компенсации», их различие.
2. Гарантийные доплаты, гарантийные выплаты: случаи и правовые основания предоставления.
3. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде.
4. Гарантии и компенсации при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей.
5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
6. Иные случаи предоставления гарантий и компенсаций.

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Понятие и виды гарантий и компенсаций.
2. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.
3. Гарантии работникам, при направлении в командировки.
4. Гарантии женщинам в связи с беременностью и женщинам, имеющим детей.

### **Методические рекомендации**

Понятия гарантий и компенсаций, а также случаи их предоставления предусмотрены в гл. 23 ТК РФ. Гарантии имеют две формы: денежную и неденежную. Гарантии в денежной форме подразделяются на два вида: гарантийные выплаты и гарантийные доплаты. Они выплачиваются работнику с целью недопущения снижения заработка работника. В целом гарантии направлены на обеспечение работникам реальной возможности осуществления прав в процессе их трудовой деятельности.

В отличие от гарантий компенсации имеют целью возмещение работникам затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

Студентам следует учитывать, что перечисленный в ст. 165 ТК РФ перечень видов гарантий и компенсаций приведен наряду с общими гарантиями и компенсациями, предусмотренными в других разделах ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.).

### **Задания для самостоятельной работы студентов**

1. Подготовьте проект локального нормативного акта, регулирующего порядок и размер возмещения расходов, связанных со служебной командировкой/порядке возмещения расходов, связанных с использованием личного имущества работников.
2. Какими документами регулируются правила и условия выплаты пособия по временной нетрудоспособности. Дайте им характеристику.
3. Разберите приведённые ниже ситуации и письменно ответьте на поставленные вопросы.

А) Наладчик оборудования Никифоров был направлен в служебную командировку. Находясь в командировке, он проживал в гостинице. В его номере был телевизор с кабельным каналом, и, хотя Никифоров не пользовался этим каналом, в счет за проживание в гостинице ему была включена сумма стоимости кабельного телевидения. Как объяснила администратор гостиницы, всем проживающим необходимо платить за кабельное телевидение, так как у администрации гостиницы нет технической возможности контролировать каждого постояльца по поводу просмотра телевизионных программ. После возвращения из командировки в бухгалтерии отказались оплатить расходы по кабельному телевидению. Никифоров обратился к юрисконсульту. Подготовьте ответ юрисконсульта.

Б) Бригаду рабочих направляют в командировку в другой город для выполнения монтажных работ на срок 6 месяцев. Узнав об этом, бригадир стал возражать против такого длительного срока командировки. Как он заявил, срок командировки не должен превышать 40 дней, а если превышает, то это уже временный перевод, который требует согласия работника. Трое из шестерых членов бригады дали согласие на командировку. Какое решение работодателя будет законным по этому вопросу?

### **Тестовые задания**

1. Гарантии - это:

- а) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами;
- б) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

2. Компенсации – это:

- а) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;
- б) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

3. При предоставлении гарантий и компенсаций (за исключением случая исполнения работником государственных или общественных обязанностей) соответствующие выплаты производятся за счет средств:

- а) работника;
- б) работодателя;
- в) работника и работодателя в равных долях.

4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

- а) только сохранение места работы (должности) и среднего заработка;
- б) только сохранение места работы (должности) и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;
- в) сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- а) расходы по проезду;
- б) расходы по найму жилого помещения;
- в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- г) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

6. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- а) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- б) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- в) расходы по обустройству на новом месте жительства.

7. Конкретные размеры возмещения расходов при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем в другую местность:

- а) определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- б) определяются соглашением сторон трудового договора;
- в) определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть меньше размеров, установленных Трудовым кодексом РФ.

8. При привлечении работников к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время:

- а) работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей;
- б) работодатель не обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей.

9. Членам комиссий по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии предоставляется:

- а) свободное от работы время с сохранением среднего заработка;
- б) отпуск без сохранения заработной платы;
- в) свободное от работы время без сохранения среднего заработка;
- г) дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск.

10. По общему правилу, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются:

- а) при получении образования любого уровня независимо от количества раз;
- б) при получении образования соответствующего уровня впервые;
- в) только при получении основного общего и высшего образования впервые;
- г) при получении образования любого уровня, но не более двух раз.

11. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации:

- а) предоставляются в двойном размере;
- б) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника);
- в) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работодателя);
- г) не предоставляются.

12. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи:

- а) с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- б) с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- в) с отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- г) с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- д) с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- е) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- ж) с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- з) с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83).

13. По общему правилу, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, а также:

- а) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 1 месяца со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- б) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- в) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- г) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на весь период трудоустройства без учета выходного пособия.

14. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере двух недельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- а) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- б) отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- в) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- г) с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- д) сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- е) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- ж) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- з) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ).

15. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться:

- а) только повышенные размеры выходных пособий;
- б) только более низкие размеры выходных пособий;
- в) как повышенные, так и более низкие размеры выходных пособий.

16. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- а) работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- б) работникам с более низкой производительностью труда и квалификацией;
- в) работникам, заработная плата у которых выше;
- г) работникам, заработная плата у которых ниже;
- д) работникам, заработная плата которых не превышает средний уровень заработной платы по соответствующему субъекту Федерации.

17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за:

- а) три дня до увольнения;
- б) две недели до увольнения;
- в) один месяц до увольнения;
- г) два месяца до увольнения;
- д) три месяца до увольнения.

18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель:

- а) обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника;
- б) вправе (но не обязан) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

19. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации но вый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере:

- а) не ниже одного среднего месячного заработка работника;
- б) не ниже двух средних месячных заработков работника;
- в) не ниже трех средних месячных заработков работника.

20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение:

- а) 1-го месяца со дня перевода;
- б) 2-х месяцев со дня перевода;
- в) 3-х месяцев со дня перевода;
- г) 6-ти месяцев со дня перевода;
- д) 1-го года со дня перевода.

21. При переводе работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок:

- а) в течение 1-го месяца со дня перевода;
- б) в течение 2-х месяцев со дня перевода;
- в) в течение 6-ти месяцев со дня перевода;
- г) в течение 1-го года со дня перевода;
- д) до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

22. На время проведения медицинского осмотра (обследования) за работника ми, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование):

- а) не сохраняется средний заработок по месту работы;
- б) сохраняется средний заработок по месту работы;
- в) сохраняется не менее  $\frac{2}{3}$  среднего заработка по месту работы;
- г) сохраняется не менее половины среднего заработка по месту работы;
- д) сохраняется заработная плата в размере МРОТ.

23. В случае сдачи работником крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день:

- а) работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;
- б) работнику день отдыха не предоставляется;
- в) работнику указанный день оплачивается как рабочий день.

24. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется:

- а) дополнительный день отдыха;
- б) дополнительный оплачиваемый отпуск;
- в) дополнительный перерыв в течение рабочего дня (смены).

25. Дополнительный день отдыха, положенный работнику после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, может быть:

- а) только использован на следующий рабочий день после дня сдачи крови и ее компонентов;
- б) только присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- в) по желанию работника либо присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

26. При сдаче крови и ее компонентов за работником за соответствующие дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха:

- а) сохраняется средний заработок;

- б) заработок не сохраняется (указанные дни оплачиваются в только размере МРОТ)
- в) заработок не сохраняется (указанные дни не оплачиваются).

27. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним:

- а) сохраняется только место работы (должность);
- б) сохраняется заработная плата в размере МРОТ;
- в) сохраняется только средняя заработная плата по основному месту работы;
- г) сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;
- д) сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а также дополнительно выплачивается стипендия за счет средств работодателя в размере МРОТ.

28. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества (инструмент, личный транспорт, оборудование и другие технических средства и материалы) работнику:

- а) только возмещаются расходы, связанные с использованием личного имущества;
- б) только выплачивается только компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества;
- в) выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием;
- г) не выплачивается ни компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, ни возмещаются расходы, связанные с его использованием.

29. Размер возмещения расходов работника при использовании им в интересах работодателя личного имущества (инструмент, личный транспорт, оборудование и другие технических средства и материалы):

- а) определяется в одностороннем порядке по решению работодателя, но не может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;
- б) определяется работником, но не может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;
- в) определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Федеральный закон от 18 мая 2005 г. № 51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»

2. Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и прав на участие в референдуме граждан Российской Федерации»
3. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
4. Федеральный закон от 2 января 2000 г. «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации»
5. Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и прав на участие в референдуме граждан Российской Федерации»
6. Федеральный закон от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»
7. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»
8. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации
9. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "Об образовании в Российской Федерации"
10. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
11. Федеральный закон от 20.07.2012 N 125-ФЗ (ред. от 04.06.2014) «О донорстве крови и ее компонентов»
12. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»
13. Указ Президента РФ от 31.03.2014 N 193 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы и сотрудников государственных и муниципальных органов Республики Крым и г. Севастополя»
14. Указ Президента РФ от 18 июля 2005 г. «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих»
15. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки)
16. Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»
17. Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность»

18. Постановление Правительства РФ от 4 марта 2003 г. № 140 (ред. от 30.10.2014) «О порядке и размерах возмещения расходов некоторых участников производства по делам об административных правонарушениях и оплате их труда» (вместе с «Положением о возмещении расходов лиц в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, а также об оплате их труда»)

19. Постановление Правительства РФ от 15 мая 2006 г. № 286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 15 октября 2014 г.)

20. Постановление Правительства РФ от 12 июня 2008 г. № 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей»

21. Приказ Минздравсоцразвития России от 11 сентября 2009 г. № 739н «Об утверждении Порядка и форм учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы»

22. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

23. Определение Верховного суда РФ от 08.06.2011 № 32-Г11-19

24. Определение Верховного суда РФ от 02.04.2009 № 75-ГО9-3

### **Дополнительная литература**

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.

2. Ершов В.В., Ершова Е.А. Проект Трудового кодекса РФ // Трудовое право. – 2001. – № 4.

3. Ершова Е.А., Попонов Ю.Г. Зарплата или расплата // Экономика и жизнь. – 2004. – № 27.

4. Ершова Е.А., Попонов Ю.Г. Приостановка работы: порядок и оплата // ЭЖ-ЮРИСТ. – 2004. – № 27.

5. Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. – М., 1999.

6. Кучма М.И. Оплата и нормирование труда // Практика применения трудового кодекса РФ. – М., 2003.

7. Кучма М.И. Трудовой кодекс РФ: новые подходы к оплате труда // Справочник кадровика. – 2006. – № 12.

8. Нуртдиновой А.Ф. – М., 2004.

9. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. – М., 2004.

10. Трудовое право России: учебник для вузов / Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.

11. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
12. Петров А.Я. Заработная плата: актуальные вопросы трудового права. – М., 2011.
13. Трудовое право России: учебник / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2005.
14. Хныкин Г.В. Роль локальных нормативных актов в системе отношений по оплате и нормированию труда // Вопросы трудового права. – 2006. – № 3.
15. Яковлев Р.А. Особенности организации оплаты труда работников в особых условиях. // Трудовое право. – 2002. – №6.
16. Панкратова И.Л. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением // Юрид. консультант. – 2002. – №5.
17. Петров А. Я. Гарантии и компенсации: аспекты трудового права // трудовое право. – 2007. – № 4.

## **ТЕМА 11. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Понятие профессионального стандарта, квалификации работников. Институт подготовки и дополнительного профессионального образования. Международно-правовое регулирование профессиональной подготовки кадров. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Права и обязанности работников и работодателей по подготовке и дополнительному профессиональному образованию.

Понятие и содержание ученического договора. Срок и форма ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества.

В результате изучения данной темы обучающийся должен:

### **знать:**

- сущность и содержание основных понятий (квалификация, профессиональный стандарт, дополнительное профессиональное образование, ученический договор, организационные формы ученичества);
- права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников;

### **уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать правоотношения, связанные с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников;

### **владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- навыками определения правовых норм, регулирующих отношения, возникающие при заключении ученического договора.

### **План лекции**

1. Общие положения.
2. Профессиональная подготовка и дополнительного профессионального образования.
3. Права и обязанности работников и работодателей по подготовке и дополнительному профессиональному образованию.
4. Ученический договор.

### **Практическое занятие по теме**

**Цель:** уяснение студентами основных понятий и категорий института профессиональной подготовки. Развитие навыка правильного применения юридической терминологии, развитие устной и письменной речи, развитие юридического мышления и способностей практического применения полученных знаний.

### **План занятия**

1. Понятие профессионального стандарта, квалификации работников.
2. Права и обязанности работников и работодателей по подготовке и дополнительному профессиональному образованию.
3. Понятие и содержание ученического договора.
4. Срок и форма ученичества.
5. Оплата ученичества.
6. Права и обязанности учеников по окончании ученичества.

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Развитие законодательства о профессиональном обучении в России.
2. Профессиональный стандарт и его значение.
3. Реализация права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.
4. Ученический договор: форма, понятие и содержание.
5. Заключение, изменение и прекращение ученического договора.
6. Возмещение расходов работодателя на обучение работников.
7. Гарантии, предоставляемые лицам, проходящим обучение.
8. Организационные формы ученичества.

### **Методические рекомендации**

Целью изучения данной темы является уяснение студентами основных понятий и категорий института профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования. Специальный разд. IX ТК РФ, посвященный регулированию подготовки и дополнительного профессионального образования работников, претерпел значительные изменения в связи с вступлением в действие Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В гл. 31 этого раздела сгруппированы общие

положения, регулирующие отношения в области подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников установлены в ст. 196 ТК РФ.

Студентам следует учитывать, что для субъектов трудовых отношений профессиональные стандарты носят рекомендательный характер и могут быть использованы работодателем для определения конкретной трудовой функции работника.

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов устанавливает Правительство РФ. Для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников при подготовке профессиональных стандартов применяются уровни квалификации, разработанные Минтрудом РФ. При этом на начальном этапе формирования национальной системы квалификаций сохраняет действие применяемая в настоящее время система квалификационных справочников (ЕТКС – по профессиям рабочих, ЕКС – по должностям служащих).

Особое значение при изучении темы следует уделить понятию и содержанию ученического договора, так как право работников на подготовку и дополнительное образование, установленное ст. 197 ТК РФ, реализуется, как правило, путем заключения ученического договора между работником и работодателем.

### **Задания для самостоятельной работы студентов**

1. Проанализируйте Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1977 г.). Насколько положения данной конвенции соответствуют законодательству РФ?

2. Составьте ученический договор. Можно ли в данный договор включить условие о продлении срока его действия?

3. Как происходит оформление приказа о направлении на обучение или переобучение? Составьте проект данного приказа.

4. Определите, как происходит порядок учёта времени ученичества.

5. Составьте таблицу «Гарантии, предоставляемые лицам, проходящим обучение».

	<i>Наименование гарантии</i>	<i>Характеристика</i>

6. Составьте терминологический словарь по теме.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1977 г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в российской Федерации»
4. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
5. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 № 292 (ред. от 21.08.2013) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения»
6. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 292 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»
7. Приказ Управления труда и занятости Липецкой области от 18 июля 2014 г. № 226 «Об утверждении Порядка предоставления государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, включая обучение в другой местности»
8. Приказ Управления труда и занятости Липецкой области от 17 мая 2012 г. № 250 «Об утверждении порядка предоставления государственной услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан, включая обучение в другой местности»
9. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

### **Дополнительная литература**

1. Абрамова О.А. Ученический договор // Справочник кадровика. – 2003. – № 1.
2. Глебов В.Г. Ученический договор: монография. – М., 2006.
3. Занданов И.В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников: автореф. дис ... канд. юрид. наук. – М., 2011.
4. Малахов Е.С. Развитие корпоративного обучения в системе услуг дополнительного профессионального образования: автореф. дис. ...канд. экон. наук. – М., 2010.
5. Кузнецов Д.Л. Правовые аспекты внешнего обучения персонала // Кад-  
ровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 1.

6. Коробченко В.В. Направляем работников на обучение. Рекомендации работодателю // Справочник кадровика. – 2012. – № 6.

7. Феофилактов А. Работодатель и ученик в суде: проблемы исполнения, расторжения ученического договора // Кадровик. – 2011. – № 5.

## ТЕМА 12. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Понятие и общая характеристика дисциплины труда. Субъективный и объективный аспекты понятия трудовой дисциплины.

Внутренний трудовой распорядок организации. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации, их основные разделы.

Понятие поощрения за добросовестный труд и его значение. Виды мер поощрения и их классификация. Моральные и материальные виды поощрений. Порядок применения поощрения.

Понятие дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка. Состав дисциплинарного проступка: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения, обжалования и снятия. Сроки наложения дисциплинарных взысканий. Дополнительные гарантии, устанавливаемые для некоторых категорий работников, при привлечении их к дисциплинарной ответственности.

В результате изучения данной темы обучающийся должен:

### **знать:**

- содержание понятия «трудовая дисциплина» («дисциплина труда»);
- правовые методы обеспечения дисциплины труда;
- правовое регулирование внутреннего трудового распорядка;
- понятие дисциплинарного проступка и его отличие от других правонарушений;
- виды дисциплинарной ответственности;

### **уметь:**

- разрабатывать и применять меры воспитания и обеспечения дисциплины труда;
- проводить работу по оценке достижений в труде и применению поощрений за достигнутые успехи;
- соблюдать порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий;

### **владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- умением оценки тяжести совершенного проступка и избрания меры дисциплинарного взыскания;
- умением выполнения процедуры наложения дисциплинарных взысканий;
- умением подготовки локальных нормативных правовых актов, направленных на соблюдение и укрепление трудовой дисциплины.

### **План лекции**

1. Понятие дисциплины труда и ее обеспечение.
2. Правовое регулирование трудового распорядка.
3. Поощрения за труд.
4. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
5. Основания наступления дисциплинарной ответственности.
5. Дисциплинарный проступок.
6. Меры дисциплинарного взыскания.

### **Практическое занятие по теме**

**Цель:** уяснение студентами таких понятий, как трудовой распорядок, дисциплина труда, дисциплинарная ответственность, формирование способности совершения юридических действий в соответствии с законом, развития навыков применения норм права в практической деятельности, развитие способности отражать результаты деятельности в юридической документации, развитие устной и письменной речи с применением юридической терминологии.

### **План занятия**

1. Понятие трудового распорядка.
2. Правила внутреннего трудового распорядка и порядок их утверждения.
3. Понятие, содержание и значение трудовой дисциплины.
4. Поощрения за труд как метод поддержания трудовой дисциплины в организации.
5. Виды, основания и порядок применения мер поощрения.
6. Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.
7. Общая и специальная дисциплинарная ответственность.
8. Понятие дисциплинарного проступка.
9. Понятие и виды дисциплинарных взысканий.
10. Порядок применения, обжалования, и снятия дисциплинарного взыскания

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Дисциплинарная ответственность работников: понятие, виды.
2. Понятие трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их установления в организации.
3. Порядок наложения дисциплинарных взысканий.
4. Увольнение как вид дисциплинарного взыскания.

### **Методические рекомендации**

Целями изучения данной является уяснение студентами таких понятий, как трудовой распорядок, дисциплина труда, дисциплинарная ответственность. В разд. VIII ТК РФ содержатся нормы, посвященные дисциплине труда и трудовому распорядку. В ч. 1 ст. 189 ТК РФ определена дисциплина труда как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным

в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При этом из ч. 2 ст. 189 ТК РФ следует, что работодатель обязан создавать все условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, к нему можно применить три вида взысканий (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Нельзя оштрафовать работника или удержать из его заработной платы какую-либо сумму за нарушение трудовой дисциплины, поскольку данное взыскание не предусмотрено действующим законодательством.

Работодатель может применять дисциплинарные взыскания при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих обязанностей (ст. 192 ТК РФ). При этом обязанности должны быть зафиксированы в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах работодателя, а работник должен быть ознакомлен с ними под подпись (ст. 21, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Увольнение как дисциплинарное взыскание является наиболее строгой и крайней мерой воздействия на работника, нарушившего трудовую дисциплину. Студентам следует знать, основания увольнения работников можно отнести к дисциплинарным взысканиям, в частности, отнесены увольнения работника по следующим основаниям.

### **Задания для самостоятельной работы**

1. Подготовьте проект приказа работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с работы.

2. Составьте проект акта о нарушении трудовой дисциплины на предприятии (о нахождении работника на рабочем месте в нетрезвом виде). Каковы сроки издания приказа о применении дисциплинарного взыскания?

3. Подготовьте проект приказа работодателя о поощрении работника за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

4. Проанализировав Правила ведения и хранения трудовых книжек, поясните как в трудовую книжку вносятся сведения о награждении (поощрении).

5. Найдите в судебной практике подтверждение незаконности применения дисциплинарного взыскания в виде штрафа.

6. Составьте терминологический словарь по теме.

7. Составьте алгоритм действий работодателя при обнаружении факта совершения работником дисциплинарного проступка.

8. Проанализировав ТК РФ составьте список оснований увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.

9. Разберите письменно следующие практические ситуации.

Считается ли нарушение трудовой дисциплины повторным, если работник был переведен на другую должность до совершения второго проступка?

А) Можно ли уволить за неоднократное неисполнение обязанностей работника, уже имеющего дисциплинарное взыскание и написавшего заявление об увольнении?

Б) Правомерно ли увольнение за прогул работника, который более четырех часов подряд находился не на своем рабочем месте, но на территории работодателя?

В) Правомерно ли увольнение за прогул, если работник отсутствовал на рабочем месте более четырех часов подряд, но за вычетом времени отсутствия в обеденный перерыв на рабочее время пришлось не более четырех часов отсутствия?

Г) Считается ли прогулом отсутствие работника на рабочем месте по причине заключения его под стражу?

Д) Можно ли применить дисциплинарное взыскание к работнику, который опоздал на работу на час, перепутав время начала смены, установленной графиком сменности?

### **Тестовые задания**

1. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка:

- а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);
- б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);
- в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;
- г) в течение 3-х дней со дня фактического начала работы;
- д) в течение 5-ти дней со дня заключения трудового договора;
- е) в течение 5-ти дней со дня фактического начала работы.

2. Дисциплинарные взыскания, закрепленные в ст. 192 Трудового кодекса РФ, по отношению к одному работнику, могут применяться:

- а) только в той последовательности, в которой они записаны в данной статье (за любое первое нарушение менее строгое, а за последующие нарушения только более строгие);
- б) в зависимости от квалификации работника (для работников более высокой квалификации – в том порядке как они записаны в ст. 192 Трудового кодекса, а для работников низкой квалификации – в любой последовательности по усмотрению работодателя);
- в) в зависимости от стажа работы в организации (для работников со стажем более 5-ти лет – в том порядке как они записаны записано в ст. 192 Трудового кодекса, а для работников со стажем менее 5-ти лет - в любой последовательности по усмотрению работодателя);
- г) в любой последовательности, в зависимости от степени тяжести совершенного работником проступка и причиненного им вреда.

3. Одновременное применение нескольких мер поощрения по отношению к одному работнику:

- а) не допускается;

- б) допускается, но только если работник относится к категории лиц, требующих особой социальной защиты;
- в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;
- г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;
- д) допускается для всех категорий работников.

4. Одновременное применение нескольких мер дисциплинарных взысканий по отношению к одному работнику за один дисциплинарный проступок:

- а) не допускается;
- б) допускается, но только если работник совершил грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, и т.п.);
- в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;
- г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;
- д) допускается.

5. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, допускается применение работодателем к работнику дисциплинарных взысканий:

- а) как предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, так и предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;
- б) только предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;
- в) только предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;
- г) только предусмотренных трудовым договором с данным работником.

6. Непредоставление работником письменного объяснения по поводу совершенного им дисциплинарного проступка:

- а) не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;
- б) освобождает его от привлечения к дисциплинарной ответственности;
- в) влечет наложение на работника более строгого дисциплинарного взыскания;
- г) влечет наложение на работника дисциплинарного взыскания не строже замечания;
- д) исключает применение увольнения как меры дисциплинарного взыскания.

7. Если по истечении двух рабочих дней с момента затребования работодателем у работника письменного объяснения по поводу совершенного работником дисциплинарного проступка, указанное объяснение работником не предоставлено, то:

- а) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок строже замечания;

- б) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 1 месяца;
- в) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 6 месяцев;
- г) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 1 года;
- д) составляется соответствующий акт.

8. В случае наличия у работника неснятого дисциплинарного взыскания применение к нему мер поощрения в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания:

- а) не допускается;
- б) допускается, но только если работник относится к категории лиц, требующих особой социальной защиты;
- в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;
- г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;
- д) допускается.

9. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

- а) общим собранием работников организации;
- б) руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников;
- в) руководителем организации по согласованию с территориальным органом Минздравсоцразвития РФ;
- г) председателем общего собрания работников организации;
- д) председателем выборного профсоюзного органа данной организации.

10. Невыплата или снижение размеров премий, предусмотренных положением о премировании, действующем в организации:

- а) является одним из видов дисциплинарных взысканий;
- б) применяется как дисциплинарное взыскание в случае совершения грубого нарушения трудовой дисциплины;
- в) применяется как дисциплинарное взыскание в случае неоднократности совершения работником дисциплинарного проступка;
- г) применяется как дисциплинарное взыскание в случае хищения работником имущества работодателя;
- д) не является дисциплинарным взысканием.

11. Если работник отказывается под роспись ознакомиться с приказом (распоряжением) о применении к нему дисциплинарного взыскания, то:

- а) работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию;
- б) объявленное взыскание считается недействительным и срок для наложения взыскания начинает течь заново;

- в) объявленное взыскание вступает в силу только через 1 месяц после издания данного приказа;
- г) издается повторный приказ (распоряжение) в связи с отказом работника от подписи в предыдущем (с новым приказом (распоряжением) работник уже не должен быть ознакомлен);
- д) составляется соответствующий акт.

12. Дисциплинарное взыскание к работнику применяется:

- а) не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка;
- б) не позднее 1 месяца со дня совершения проступка;
- в) не позднее 2-х месяцев со дня обнаружения проступка;
- г) не позднее 2-х месяцев со дня совершения проступка;
- д) не позднее 3-х месяцев со дня обнаружения проступка;
- е) не позднее 3-х месяцев со дня совершения проступка.

13. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию в течение:

- а) 1-го месяца со дня применения дисциплинарного взыскания;
- б) 2-х месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;
- в) 6-ти месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;
- г) 1-го года со дня применения дисциплинарного взыскания;
- д) 2-х лет со дня применения дисциплинарного взыскания.

14. В Трудовом кодексе РФ закреплены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- а) замечание, выговор, увольнение;
- б) предупреждение, замечание, выговор, увольнение;
- в) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;
- г) предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение;
- д) предупреждение, замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.

15. Дисциплинарное взыскание (если оно не связано с результатами ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки) не может быть применено позднее:

- а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;
- б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;
- в) 11-ти месяцев со дня обнаружения проступка;
- г) 11-ти месяцев со дня совершения проступка;
- д) 1 года со дня обнаружения проступка;
- е) 1 года со дня совершения проступка.

16. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не может быть применено позднее:

- а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;

- б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;
- в) 1 года со дня обнаружения проступка;
- г) 1 года со дня совершения проступка;
- д) 2-х лет со дня обнаружения проступка;
- е) 2-х лет со дня совершения проступка.

17. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись:

- а) в течение 3-х рабочих дней со дня его издания;
- б) в течение 5-ти рабочих дней со дня его издания;
- в) в течение 10-ти рабочих дней со дня его издания;
- г) в течение 1-го месяца со дня его издания.

18. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником:

- а) в выборный профсоюзный орган работников;
- б) в территориальные подразделения государственного комитета по обжалованию действий или решений должностных лиц;
- в) только в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- г) в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.

2. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17 «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»

3. Указ Президента РФ от 2 марта 1994 г. № 442 «О государственных наградах Российской Федерации»

4. Указ Президента РФ от 30 декабря 1995 г. № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации»

5. Постановление Правительства РФ от 31 января 2009 г. № 73 «О почетной грамоте Правительства Российской Федерации»

6. Постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта»

7. Постановление Правительства РФ от 10 июля 1998 г. № 744 «Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии»

8. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта»

9. Постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708 «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации»

10. Постановление Правительства РФ от 16 января 1995 г. № 47 «О военизированных горноспасательных частях по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности и Дисциплинарном уставе военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности»

11. Закон Липецкой области от 27 марта 2009 г. N 254-ОЗ «О размерах областных премий победителям публичных конкурсов» // «Липецкая газета» от 1 апреля 2009 г. № 64.

### **Дополнительная литература**

1. Абрамова О.В. Совершенствование законодательства о поощрении // Трудовое право. – 2006. – № 4.

2. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. – М., 2008.

3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.

4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Сошниковой Т.А. – М., 2006

5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Гусова К.Н. – М. 2007.

6. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. М. 2007.

7. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Орловского Ю.П. – М., 2007.

8. Попонов Ю.Г. Увольнение как взыскание // Ваше право. – 2004. – № 16.

9. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. – М., 2004.

10. Трудовое право России: учебник для вузов. Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.

11. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.

12. Трудовое право России: учебник / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2005.

13. Ухова Л.Д. Поощрительные процедуры в трудовом праве (понятие и виды) // Трудовое право. – 2006. – № 6.

### ТЕМА 13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Понятие и виды материальной ответственности по трудовому праву. Общие условия, необходимые для наступления материальной ответственности. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву.

Понятие материальной ответственности работника перед работодателем и условия ее наступления. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность. Виды материальной ответственности работника:

ограниченная материальная ответственность; полная материальная ответственность работников.

Определение размера и порядок взыскания с работников ущерба. Сроки для привлечения работников к материальной ответственности.

Материальная ответственность работодателей перед работниками и основания для ее наступления:

материальная ответственность за вред, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника;

материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный задержкой выплаты заработной платы;

возмещение морального вреда.

В результате изучения данной темы обучающийся должен:

**знать:**

- понятие, виды и условия наступления материальной ответственности;
- отличительные признаки материальной ответственности от иных видов ответственности;

- случаи наступления материальной ответственности каждой стороны трудового правоотношения;

- обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника;

- порядок и условия возмещения морального вреда;

- правила заключения договора о полной материальной ответственности;

- порядок определения и взыскания ущерба;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;

- анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для наступления материальной ответственности;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;

- навыками расчета суммы, подлежащей выплате в качестве возмещения материального ущерба;

- навыками составления договора о полной материальной ответственности.

### **План лекции**

1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника перед работодателем.

### **Практическое занятие по теме**

**Цель:** уяснение студентами основных положений, понятий и категорий института материальной ответственности, развитие способностей практического применения правовых норм, развитие способностей поиска и анализа нормативного материала, в том числе с применением компьютерных правовых баз.

### **План занятия**

1. Понятие и субъекты материальной ответственности по трудовому праву.
2. Основные отличия материальной ответственности от имущественной ответственности.
3. Основания и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
4. Материальная ответственность работодателя перед работником, ее виды.
5. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат.
6. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
7. Виды материальной ответственности работника перед работодателем.
8. Ограниченная и полная материальная ответственность.
9. Пределы материальной ответственности работника.
10. Индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность.
11. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.
12. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Понятие и основания наступления материальной ответственности.
2. Основные отличия материальной ответственности от имущественной ответственности.
3. Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы и иных выплат.
4. Материальная ответственность работника перед работодателем: понятие, пределы.

## **Методические рекомендации**

В ТК РФ нормы, регламентирующие возмещение материального ущерба, взаимно причиненного сторонами трудового договора, объединены в специальный самостоятельный разд. XI, состоящий из трех глав. Глава 37 посвящена общим положениям, определяющим обязанности сторон трудового договора по возмещению причиненного ущерба и условия наступления материальной ответственности. Глава 38 содержит статьи, предусматривающие материальную ответственность работодателя перед работником, а гл. 39 раскрывает ответственность работника в случае причинения материального ущерба работодателю.

При этом ТК РФ не раскрыл юридическую сущность материальной ответственности, а ограничился лишь указанием на то, что сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Студентам следует учитывать, что содержащиеся в ТК РФ нормы о материальной ответственности работодателя, с одной стороны, и работников – с другой, существенно различаются, в том числе и применительно к общим условиям такой ответственности. Это относится прежде всего к содержанию понятий «имущественный ущерб» и «противоправное поведение» сторон трудового договора. По-разному законодателем решен вопрос и об определении объема причиненного ущерба, подлежащего возмещению, об обязанности доказать вину причинителя ущерба.

### **Задания для самостоятельной работы**

1. Составьте договоры о полной индивидуальной материальной ответственности работника и полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

2. Составьте приказ о привлечении работника к материальной ответственности.

3. Проанализируйте Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 и Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85. Определите порядок применения данных нормативно-правовых актов.

4. Проанализируйте Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», дайте понятие прямого действительного ущерба и отличие от убытков.

5. Проанализируйте Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». Дайте понятие морального вреда и охарактеризуйте порядок определения его размера.

6. Проанализируйте федеральные законы, которые даны в перечне нормативных актов и судебной практики к данной теме и охарактеризуйте материальную ответственность отдельных категорий работников.

7. Разберите ситуацию.

Истец обратился в суд с иском к Смирновой и Сидоровой о взыскании ущерба, причиненного недостачей, мотивируя свои требования тем, что он является индивидуальным предпринимателем и ему принадлежит магазин «Канцтовары», в котором ответчицы работали на должности продавцов – кассиров. С ними был заключен договор о полной коллективной материальной ответственности и подписана должностная инструкция продавца торгового зала «Канцтовары». Согласно данным документам, ответчики приняли на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного им имущества. В магазине была проведена инвентаризация товарно-материальных ценностей, в результате которой выявлена недостача. В ходе проведенной ревизии была выявлена недостача. Ответчицы в добровольном порядке ущерб возместить отказались. Сформулируйте решение суда.

### **Тестовые задания**

1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба:
  - а) полностью освобождает стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
  - б) не освобождает сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
  - в) освобождает только работника от материальной ответственности перед работодателем;
  - г) освобождает только работодателя от материальной ответственности перед работником.
2. По общему правилу, материальная ответственность стороны трудового договора наступает, если ущерб, причинен:
  - а) в результате ее виновного противоправного поведения (действие, бездействие);
  - б) только в результате ее умышленного противоправного поведения (действие, бездействие);
  - в) только в результате ее неосторожного противоправного поведения (действие, бездействие).
3. Работник при причинении вреда работодателю должен возместить ему:
  - а) только прямой действительный ущерб;
  - б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду (неполученные доходы);
  - в) только упущенную выгоду (неполученные доходы);
  - г) убытки (реальный ущерб и упущенная выгода).
4. Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работниками, достигшими возраста:
  - а) 16 лет;

- б) 17 лет;
- в) 18 лет;
- г) 20 лет;
- д) 21 года.

5. По общему правилу, размер ущерба, причиненного работодателем при утрате или порче имущества работника, исчисляется:

- а) исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба;
- б) исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день возмещения ущерба;
- в) исходя из балансовой стоимости имущества;
- г) исходя из остаточной стоимости имущества.

6. Если трудовым договором конкретизирована материальная ответственность сторон этого договора, то:

- а) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в повышенном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- б) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в пониженном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- в) договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- г) договорная ответственность работника перед работодателем не может быть ниже, а работодателя перед работником - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

7. В случае причинения ущерба:

- а) каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба;
- б) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работодатель;
- в) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работник.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации, часть 1 // СЗ РФ, 1994, № 32, ст. 3301.
3. Федеральный закон от 16 февраля 1995 г. № 15-ФЗ «О связи»
4. Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете»

5. Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»

6. Федеральный закон от 12 июля 1999 г. № 161-ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих»

7. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

8. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также Типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

9. Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также Типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 3 от 28 апреля 1994 г. № 3 «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья»

#### **Дополнительная литература**

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Гусова К.Н. – М., 2007.

3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2007.

4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Орловского Ю.П. – М., 2007.

5. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. – М., 2004.

6. Трудовое право России: учебник для вузов. Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.

7. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.

8. Трудовое право России: учебник / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2005.

9. Трудовое право: учебник. Под ред. Смирнова О.В. – М.: Проспект, 2004.
10. Голубев К.И., Нарижний С.В. Компенсация морального вреда как способ защиты неимущественных благ личности. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2001.
11. Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. – 2003. – № 7.
12. Кондратьева З.А. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника // Законодательство. – 1997. – № 2.
13. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. – 2003. – № 5-6.
14. Макашева А.Ж. ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Трудовое право. – 2003. – № 7.

## ТЕМА 14. ОХРАНА ТРУДА

Понятие и значение института охраны труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательство об охране труда. Нормативная база института охраны труда.

Охрана труда женщин. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах, вредных с вредными и опасными условиями труда. Дополнительные гарантии и льготы для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей в области охраны их труда, рабочего времени, времени отдыха, при их увольнении и т.д.

Охрана труда молодежи. Запрещение применения труда молодежи на работах с вредными, опасными и другими условиями труда. Дополнительные гарантии для лиц, не достигших 18 лет, при приеме на работу, увольнении. Льготы в области рабочего времени и времени отдыха.

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью. Значение индивидуальной программы реабилитации инвалидов.

В результате изучения данной темы обучающийся должен:

**знать:**

- понятие охраны труда в широком и узком смысле;
- право работников на охрану труда и гарантии осуществления этого права; льготы и компенсации за неблагоприятные условия труда;
- государственные нормативные требования охраны труда, которые обязательны для выполнения всеми юридическими и физическими лицами;
- обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- организацию охраны труда и обеспечение соблюдения требований охраны труда работодателем;
- специальные нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов;
- нормы, регулирующие деятельность органов контроля (надзора) за со-

блюдением трудового законодательства, правил об охране труда и ответственность работодателя за нарушение этого законодательства;

- органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- назначение и структуру федеральной инспекции труда;

- органы общественного контроля в области охраны труда;

- ответственность за нарушение законодательства об охране труда работников и работодателей;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;

- применять понятийный аппарат и нормативные правовые акты в области охраны труда;

- составлять локальные правовые акты, связанные с соблюдением требований по охране труда;

- применять нормативные правовые акты, связанные с порядком расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;

- навыками подготовки локальных нормативных правовых актов и других документов юридического характера в целях реализации обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

- методикой расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

### **План лекции**

1. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

2. Государственные нормативные требования охраны труда.

3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.

4. Организация охраны труда.

5. Обеспечение прав работников на охрану труда.

6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### **Практическое занятие по теме**

**Цель:** уяснение студентами основных положений, понятий и категорий института охраны труда, развитие устной и письменной речи с грамотным применением юридической терминологии, способностей практического применения полученных знаний.

**Форма проведения:** семинар.

### **План занятия**

1. Понятие охраны труда.
2. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
3. Государственное управление охраной труда.
4. Обязанности работников и работодателей в области охраны труда.
5. Специальные нормы об охране труда для отдельных категорий работников: женщин, несовершеннолетних, лиц с ограниченной трудоспособностью.
6. Несчастные случаи на производстве.
7. Порядок расследования и учета несчастных случаев.
8. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Понятие и основы правового регулирования охраны труда.
2. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
3. Основные права и обязанности работников и работодателей в сфере охраны труда.
4. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

### **Методические рекомендации**

Приступая к изучению данной темы, студенту необходимо уяснить, что в российском трудовом праве принято рассматривать охрану труда в широком и узком смысле слова. В широком смысле охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Это определение охраны труда приведено в ч. 1 ст. 209 ТК РФ. В узком смысле понятие охраны труда и его общая характеристика дают представление об охране труда как правовой категории.

Охрана труда как институт трудового права охватывает нормы, направленные на определение порядка создания здоровых и безопасных условий труда и соответственно устанавливающие стандарты безопасности труда, правила техники безопасности и гигиены труда, обязанности соблюдения государственных нормативных требований во всех видах деятельности, обязанности сторон трудовых правоотношений в области охраны труда, а также обеспечение прав работников на охрану труда.

В Конституции РФ определено, что в Российской Федерации как социальном государстве охраняется здоровье и труд людей (ст. 7). В числе основных прав и свобод человека и гражданина Конституция РФ закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ.

Одной из важных обязанностей работодателя является обеспечение работников рабочих мест, соответствующих требованиям охраны труда. Для этого проводится специальная оценка условий труда.

### **Задания для самостоятельной работы студентов**

1. Охарактеризуйте конвенции МОТ в области охраны труда, ратифицированные РФ. Соответствует ли законодательство РФ положениям данных конвенций.

2. Составьте проект Положения об охране труда в организации.

3. Проанализируйте Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Охарактеризуйте цели и порядок проведения специальной оценки в организации. Имеется ли в Липецкой области законодательство, регулирующее вопросы об оценке условий труда.

3. Составьте алгоритм расследования несчастного случая на производстве.

4. Проанализировав Постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» и Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 апреля 2005 г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», составьте проект акта о несчастном случае на производстве и журнала регистрации несчастных случаев в установленной форме.

5. Составьте должностную инструкцию инспектора по охране труда.

### **Тестовые задания**

1. Какие функции в области охраны труда не возложены на государство?

А: Организация общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Б: Организация государственного контроля за соблюдением требований охраны труда.

В: Принятие и реализация целевых программ улучшения условий и охраны труда.

Г: Государственное управление охраной труда.

2. Ниже перечислены обязанности работодателя по обеспечению требований охраны труда. Но в одном из ответов указана обязанность работника. Найдите этот ответ.

А: Обязан обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

Б: Обязан проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

В: Обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку работников на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда.

Г: Обязан обеспечить проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров.

3. Найдите правильное определение понятию «Охрана труда».

А: Охрана труда – состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий.

Б: Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия.

В: Охрана труда – система сохранения здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия.

Г: Охрана труда – направлена на создание и поддержание организационной структуры и обеспечение ресурсами системы управления, обеспечивающей безопасность трудовой деятельности.

4. Работник не прошел обучение охране труда без уважительных причин. Можно применить к нему меры, перечисленные ниже, кроме одной. Какой?

А: Работодатель не допустил работника к работе, а затем уволил его за прогул.

Б: Работодатель не допустил работника к работе, направил его по своему приказу на обучение.

В: Работодатель отстранил работника от работы по предписанию государственного инспектора труда. В период вынужденного простоя заработная плата работнику не начислялась.

Г: Работнику был вынесен выговор.

5. Должны ли в организациях создаваться комитеты (комиссии) по охране труда?

А: Комитеты (комиссии) по охране труда создаются по требованию Государственной инспекции труда.

Б: Комитеты (комиссии) по охране труда создаются по инициативе Государственной экспертизы условий труда.

В: Комитеты (комиссии) по охране труда создаются в организациях по инициативе работодателя или работников.

Г: Комитеты (комиссии) по охране труда создаются при согласии работодателя.

6. Обязан ли работодатель предусматривать средства на финансирование мероприятий по охране труда?

А: Сумма средств определяется коллективным договором.

Б: Не менее норматива, установленного постановлением Правительства.

В: В зависимости от величины прибыли предыдущего года.

Г: Не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7. При поступлении на работу рабочий обязан пройти: 1. Вводный инструктаж. 2. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ. 3. Первичный инструктаж на рабочем месте. 4. Стажировку. 5. Проверку знаний и приобретенных навыков. Укажите какое из перечисленных требований не предусмотрено законодательством.

А: Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

Б: Все требования предусмотрены законодательством.

В: Проверка знаний.

Г: Стажировка.

8. Периодическая проверка знаний у рабочих по охране труда проводится не реже одного раза в год по программе, разработанной организацией. Правильно ли указана периодичность обучения?

А: Правильно.

Б: Неправильно – необходимо раз в полугодие.

В: Проверка знаний проводится только после ввода в действие новых нормативных документов, содержащих требования охраны труда.

Г: По усмотрению работодателя.

9. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится со всеми принятыми в организацию специалистами, рабочими, учащимися и студентами, прибывшими на практику, а также при переводе работника на другую работу или в другое подразделение. Соответствует ли это утверждение требованиям ГОСТа?

А: Указаны не все категории работников.

Б: Да.

В: Первичный инструктаж на рабочем месте проводится для всех работников, прошедших вводный инструктаж.

Г: Первичный инструктаж не проводят со специалистами.

10. Подлежат ли расследованию и учету несчастные случаи на производстве, происшедшие со студентами образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, проходящими производственную практику в организациях, если им не установлена заработная плата?

А: В каждом конкретном случае определяет комиссия по расследованию несчастного случая.

Б: Нет. Не подлежат. Они застрахованы в образовательном учреждении.

В: Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие как с работниками, так и другими лицами, если они находились при исполнении работы, совершаемой в интересах работодателя.

Г: Нет. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие только с работниками, находящимися в трудовых отношениях с работодателем.

11. Должен ли работодатель (его представитель) сохранять до начала расследования несчастного случая обстановку на месте, где он произошел?

А: Нет, потому что необходимо принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.

Б: Необходимо сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия.

В: Да, в том случае, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии. В случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование, видеосъемку и пр.).

Г: Необходимо сохранить обстановку, какой она была на момент несчастного случая, и только после осмотра места происшествия комиссией по расследованию несчастного случая, ликвидировать последствия несчастного случая.

12. Работодатель создал комиссию по расследованию легкого несчастного случая, включив в нее инженера по охране труда и представителя профсоюзного органа. Соответствует ли это законодательству?

А: Нет. В комиссию должен быть включен также представитель государственной инспекции труда.

Б: Нет. В комиссию должен быть включен также представитель работодателя.

В: Нет. В комиссию также должен быть включен непосредственный руководитель пострадавшего.

Г: Да. В комиссии должны быть представлены две стороны: представитель работодателя (лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда) и представитель профсоюзного органа.

13. Какие виды ответственности предусмотрены законодательством Российской Федерации за нарушение требований трудового права, охраны труда и промышленной безопасности?

А: Дисциплинарная и административная.

Б: Дисциплинарная и материальная.

В: Административная и уголовная.

Г: Дисциплинарная, административная, уголовная, материальная.

14. Какие основные функции должны исполнять в своей деятельности уполномоченные (доверенные) лица по охране труда?

А: Контроль за состоянием охраны труда в организации, содействие созданию здоровых и безопасных условий труда;

Б: Участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев;

В: Участие в разработке раздела коллективного договора по охране труда, разъяснение работникам их законных прав;

Г: Все перечисленные в пунктах «а», «б», «в».

15. Требования охраны труда:

- а) рекомендуются для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности;
- б) обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности;
- в) обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами только при осуществлении ими видов деятельности, связанных с повышенной опасностью.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.

2. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

3. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

4. Постановление Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. N 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»// Собрании законодательства Российской Федерации от 10 января 2011 г. N 2 ст. 342.

5. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»

6. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»

7. Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а так же работающими в условиях повышенной опасности»

8. Постановление Правительства РФ от 13 марта 2008 г. № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых про-

дуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»

9. Постановление Правительства РФ от 2 февраля 2010 г. № 36 «Об установлении коэффициента индексации размера ежемесячной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

10. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2009 г. № 1213 «Об утверждении Технического регламента о безопасности средств индивидуальной защиты»

11. Постановление Правительства РФ от 30 мая 2012 г. № 524 «Об утверждении правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

12. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц, моложе 18 лет, при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Утверждены постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7

13. Постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»

14. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 октября 2011 г. № 1137 «Об утверждении положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда»

15. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 апреля 2005 г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»

16. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 апреля 2012 г. № 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний»

17. Постановление Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»

18. Постановление Минтруда России от 16 декабря 1997 г. № 63 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»

19. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда»

20. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

21. Закон Липецкой области № 88-оз от 8 ноября 2012 года «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями в области охраны труда и социально-трудовых отношений»

22. Приказ Управления труда и занятости Липецкой обл. от 07.10.2013 N 212 «Об утверждении административного регламента исполнения государственной функции по осуществлению государственной экспертизы условий труда на территории Липецкой области»

23. Определение Верховного суда РФ от 4 апреля 2012 г. № АКПИ12-317

### **Дополнительная литература**

1. Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда. – М., 1982.
2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.
3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Гусова К.Н. – М., 2007.
4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2007.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Орловского Ю.П. – М., 2007.
6. Крапивин О.М., Власов В.И. Охрана труда. – М., 2003.
7. Соловьев А.А. Охрана труда в торговле. – М., 2002.
8. Трудовое право России: учебник для вузов. Под ред. Хохлова Е.Б. – М., 2008.
9. Трудовое право России: учебник. Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
10. Трудовое право России: учебник. Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2005.
11. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. – М., 2007.

## **ТЕМА 15. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Понятие защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Основные способы защиты.

Понятие и формы самозащиты работниками трудовых прав.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Основные права профсоюзов и гарантии их деятельности. Порядок учета мнения первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, система органов его осуществляющих. Основные задачи и полномочия федеральной инспекции труда.

Судебная защита трудовых прав.

Ответственность за нарушение трудового законодательства.

В результате изучения данной темы обучающийся должен:

**знать:**

- понятие и способы защиты трудовых прав работников;
- государственный контроль (надзор) как способ защиты трудовых прав работников;
- органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; роль и полномочия федеральной инспекции труда в осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением всеми работодателями трудового законодательства;
- методы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами;
- формы самозащиты работниками трудовых прав;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- оценивать юридические факты, их роль и значение в возникновении правоотношений, связанных с защитой трудовых прав работников;
- анализировать обстоятельства, которые могут повлечь привлечение к юридической ответственности;
- реагировать на нарушение трудового законодательства и давать им правильную оценку;
- оценивать действия руководителей и иных должностных лиц организации с позиции их правомерности и возможного привлечения к юридической ответственности;
- реализовывать право на самозащиту при допущенном нарушении или возможности нарушения (ущемления) интересов работника;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа и подготовки юридических документов;
- способами защиты трудовых прав и законных интересов работников;
- необходимыми знаниями для сбора документов и обращения в суд.

**План лекции**

1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде.
3. Защита прав работников профессиональными союзами.
4. Самозащита работниками своих трудовых прав.

**Практическое занятие по теме**

**Цель:** уяснение студентами понятия «защита трудовых прав», а также основных способов защиты трудовых прав работников, развитие правового мышления, способностей к применению и использованию юридической терминологии, развитие способностей поиска и анализа нормативного материала, в том числе с применением компьютерных правовых баз.

### **План занятия**

1. Понятие защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников.
2. Основные способы защиты.
3. Понятие и формы самозащиты работниками трудовых прав.
4. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
5. Порядок учета мнения первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
6. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, система органов его осуществляющих.
7. Основные задачи и полномочия федеральной инспекции труда.
8. Судебная защита трудовых прав.
9. Ответственность за нарушение трудового законодательства

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Понятие защиты трудовых прав. Разграничение понятий «защита» и «ответственность».
2. Основные способы защиты трудовых прав работников.
3. Самозащита трудовых прав.
4. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
5. Судебная защита трудовых прав.

### **Методические рекомендации**

Статья 1 ТК РФ в качестве одной из целей трудового законодательства признаёт защиту прав и интересов работников и работодателей. Защита трудовых прав и свобод возможна на основе законодательного их закрепления, самозащиты работниками трудовых прав и свобод, расширения судебной защиты, использования государством административно-организационных мер контроля (надзора) и привлечения к ответственности виновных лиц и защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников. Все эти меры в комплексе образуют определенную систему, направленную на обеспечение реализации трудовых прав и свобод, соблюдение трудового законодательства и восстановление нарушенных прав.

Приступая к изучению способов защиты трудовых прав субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, студентам следует учитывать, что в ст. 352 ТК РФ перечислены основные способы защиты трудовых прав работников. Рассматривать эти способы студентам необходимо с учетом их значения и удельного веса в правоприменительной деятельности, связанной с защитой прав работников.

Студентам необходимо чётко понимать различия между надзорной и контрольной формами деятельности соответствующих органов и должностных лиц. Особое внимание следует уделить правовому положению Федеральной

инспекции труда, которая призвана обеспечить соблюдение работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Предписания государственных инспекторов труда носят обязательный характер, а их выполнение согласно ст. 22, 212 ТК РФ является одной из обязанностей, возложенных на работодателя.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

Следует понимать, что вопрос о самозащите решается работником индивидуально и не имеет отношения к забастовке, которая, как известно, требует коллективных действий.

### **Задание для самостоятельной работы студентов**

1. В виде схемы изобразите систему органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, кратко охарактеризуйте полномочия каждого из них.

2. Составьте проект предписания государственного инспектора труда об устранении нарушений трудового законодательства.

3. Проведите сравнительную характеристику способов самозащиты в трудовом и гражданском праве.

4. Проанализируйте нормы ТК РФ, КоАП РФ, УК РФ об ответственности работодателя и его представителей за нарушения законодательства о труде.

5. Проанализируйте Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», охарактеризуйте направления защиты.

6. Подберите судебные решения, свидетельствующие об эффективности судебной защиты трудовых прав и свобод.

7. Разработайте терминологический словарь по теме.

### **Тестовые задания**

1. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- в) государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) судебная защита.

2. Для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вы-

полнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать:

- а) административные инспекции труда профсоюзов;
- б) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- в) публичные инспекции труда профсоюзов;
- г) государственные и муниципальные инспекции труда профсоюзов.

3. Профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать:

- а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;
- б) только некоммерческие организации;
- в) только организации с организационно-правовой формой – акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;
- г) только работодателей – индивидуальных предпринимателей;
- д) любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение.

4. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляют:

- а) Счетная палата РФ;
- б) Федеральное казначейство;
- в) Министерство внутренних дел РФ;
- г) Федеральная инспекция труда;
- д) Министерство труда и социального развития РФ.

5. Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет:

- а) государственный инспектор труда Российской Федерации;
- б) старший государственный инспектор труда Российской Федерации;
- в) ведущий государственный инспектор труда Российской Федерации;
- г) главный государственный инспектор труда Российской Федерации;
- д) специальный государственный инспектор труда Российской Федерации.

6. Главный государственный инспектор труда Российской Федерации назначается на должность и освобождается от должности:

- а) Государственной думой Федерального собрания Российской Федерации;
- б) Советом Федерации Федерального собрания Российской Федерации;
- в) Правительством Российской Федерации;
- г) Президентом Российской Федерации;
- д) по итогам референдума Российской Федерации.

7. Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют:

- а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;
- б) только некоммерческие организации;
- в) только организации с организационно-правовой формой – акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;
- г) только работодателей – индивидуальных предпринимателей;
- д) любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц).

8. При инспекционной проверке государственный инспектор труда:

- а) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 месяца до проверки;
- б) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 месяц до проверки;
- в) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 дня до проверки;
- г) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 день до проверки;
- д) может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

9. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

- а) только соответствующему руководителю по подчиненности и (или) главному государственному инспектору труда Российской Федерации; б) только главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- в) только в суде;
- г) соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

10. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы:

- а) только соответствующему руководителю по подчиненности;
- б) в суде;
- в) только первому государственному инспектору труда Российской Федерации;
- г) соответствующему руководителю по подчиненности и (или) в судебном порядке;
- д) соответствующему руководителю по подчиненности, первому государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)
2. Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11 июля 1947 г. (ратиф. 11 июля 1947 г.)
3. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (в ред. от 28 ноября 2009 г.)
4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
5. Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (в ред. от 26 апреля 2010 г.)
6. Постановление Правительства РФ от 09.09.1999 № 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда»
7. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»
8. Приказ Роструда от 10 апреля 2006 г. № 60 «Об утверждении перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственной инспекции труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях»
9. Приказ Роструда от 17 мая 2007 г. № 60 «Об утверждении Перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях при осуществлении надзора и контроля за полнотой и качеством осуществления органами государственной власти Российской Федерации полномочий в области содействия занятости населения»
10. Приказ Роструда от 24 декабря 2009 г. № 331 «Об утверждении типовых форм документов»
11. Приказ управления труда и занятости Липецкой обл. от 03.03.2014 N 39 «Об утверждении административного регламента исполнения государственной функции надзора и контроля за регистрацией инвалидов в качестве безработных»
12. Приказ управления труда и занятости Липецкой обл. от 28.11.2013 N 299 «Об утверждении административного регламента исполнения государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов»

### **Дополнительная литература**

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.
2. Ершова Е.А., Попонов Ю.Г. Приостановка работы: порядок и оплата // ЭЖ-ЮРИСТ. – 2004. – № 27.
3. Колобова С. Как защитить трудовые права // Российская юстиция. – 2000. – №10.
4. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации / Под ред. Жуйкова В.М., Треушникова М.К. – М., 2007.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Гусова К.Н. – М., 2007.
6. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2007.
7. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Орловского Ю.П. – М., 2007.
8. Куренной А.М. Трудовые споры: практический комментарий. – М., 2001.
9. Максуров А.А. Координация усилий правоохранительных и контролирующих органов в сфере защиты права граждан на оплачиваемый труд // Трудовое право. – 2007. – № 11.
10. Мачинский В. Правозащитная функция прокуратуры // Законность. – 2007. – № 11.
11. Проблемы защиты трудовых прав граждан. Материалы научно-практической конференции; ред. Леонов А.С. – М., 2004.
12. Проблемы защиты трудовых прав граждан. – М.: Права человека, 2004
13. Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав в сфере труда. – М., 2005.
14. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
15. Трудовое право России: учебник / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2005.

### **ТЕМА 16. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

Понятие и причины возникновения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность их рассмотрения.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам. Порядок создания комиссий по рассмотрению трудовых споров и ее компетенция. Сроки для обращения в комиссию за рассмотрением трудового спора. Порядок рассмотрения трудового спора в комиссии по рассмотрению трудовых споров. Исполнение решения комиссии по рассмотрению трудовых споров.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Медиация. Исключительная подведомственность суду отдельных видов трудовых споров.

Понятие и причины возникновения коллективных трудовых споров. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров и этапы примирительных процедур: рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже.

В результате изучения данной главы обучающийся должен:

**знать:**

- причины возникновения трудовых споров;
- понятие трудовых споров и порядок их разрешения;
- органы по рассмотрению трудовых споров и их компетенцию;
- порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и стадии разрешения коллективных трудовых споров;
- основные нормативные правовые акты, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, а также руководящие разъяснения Пленумов Верховного Суда РФ;

**уметь:**

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты;
- собирать доказательства для обращения с иском в суд при возникновении трудового спора;
- при обращении в суд по трудовым спорам применять руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ и другие материалы судебной практики;
- применять на практике нормативные правовые акты, регулирующие порядок разрешения трудовых споров;
- анализировать судебную практику;

**владеть:**

- юридической терминологией по теме;
- навыками составления документов, необходимых для обращения в суд или в соответствующие государственные органы;
- сведениями, необходимыми для сбора и предоставления документов в целях исполнения судебного решения;
- приемами примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора как примирительной комиссией, так и на стадии посредничества;
- всей полнотой средств для разрешения коллективного трудового спора, включая трудовой арбитраж.

### **План лекции**

1. Понятие и виды трудовых споров, причины их возникновения.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Виды и порядок разрешения коллективных трудовых споров.

## **Методические рекомендации**

Основными целями изучения данной темы является уяснение сущности и процедуры разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Тема «Трудовые споры» имеет практическое значение и тесно связана с дисциплиной «Гражданское процессуальное право». Поэтому, прежде всего необходимо иметь представление о процессуальном порядке их рассмотрения.

В процессе труда между сторонами трудового отношения возможно возникновение трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров могут быть различными: экономического, социального, юридического характера. Так, экономический характер имеют споры, основанные на невыплате заработной платы, не предоставлении льгот. Социальные причины – в существенном разрыве уровня жизни представителей работодателя и работников. Юридический характер трудовых споров связан со сложностью законодательства, его противоречивостью. Студент должен чётко знать определение трудового спора и понимать причины его возникновения.

Право на трудовые споры закреплено в Конституции РФ, поэтому требуют анализа соответствующие положения Конституции. Порядок разрешения трудовых споров регламентирован Трудовым кодексом РФ. Статья 352 ТК РФ предусматривает различные способы защиты трудовых прав работников.

### **Практическое занятие № 1 по теме**

**Тема:** «Индивидуальные трудовые споры».

**Цель:** уяснение студентами основных понятий и категорий института трудовых споров, подготовка к участию и выступлению в судебном заседании в качестве представителя стороны, развитие навыков анализа и практического применения норм права, формирование способности отражать полученные знания в составляемых документах, повышение уровня правовой культуры.

### **План занятия**

1. Понятие трудового спора.
2. Виды трудовых споров.
3. Понятие и порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам, суде.
5. Альтернативные процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров.

### **Задания для самостоятельной работы**

1. Охарактеризуйте международно-правовые акты, регламентирующие процедуры рассмотрения и разрешения трудовых споров.
2. Изучив Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству», опишите порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции.

3. Дайте общую характеристику постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

### **Тестовые задания**

1. Индивидуальный трудовой спор – это:

- а) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- б) неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

2. Спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем:

- а) признается индивидуальным трудовым спором;
- б) не признается индивидуальным трудовым спором.

3. Спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора:

- а) признается индивидуальным трудовым спором;
- б) не признается индивидуальным трудовым спором.

4. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются

- а) только комиссиями по трудовым спорам;
- б) только специализированными некоммерческими организациями;
- в) только судами;
- г) комиссиями по трудовым спорам и судами;
- д) комиссиями по трудовым спорам, специализированными некоммерческими организациями и судами.

5. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе:

- а) работников (представительного органа работников) и/ или работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);
- б) только работников (представительного органа работников);
- в) только работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);
- г) органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления.

6. В комиссию по трудовым спорам входят:

- а) равное число представителей работников и работодателя;
- б) 1 представитель работодателя на 2 представителей работников;
- в) 1 представитель работодателя на 3 представителя работников;
- г) только представители работодателя;
- д) только представители работников.

7. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются:

- а) руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем;
- б) представительным органом работников из своего состава;
- в) руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации;
- г) общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

8. Представители работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам:

- а) руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем;
- б) представительным органом работников из своего состава;
- в) руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации;
- г) общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

9. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в десятидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в пятнадцатидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- г) в двухмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- д) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

10. После принятия решения комиссией по трудовым спорам, надлежаще заверенные копии данного решения вручаются работнику и руководителю организации:

- а) в день принятия решения;
- б) в течение 2-х дней со дня принятия решения;
- в) в течение 3-х дней со дня принятия решения;
- г) в течение 5-ти дней со дня принятия решения;
- д) в течение 10-ти дней со дня принятия решения.

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

- а) в течение 3-х дней со дня вручения копии решения комиссии;
- б) в течение 5-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;
- в) в течение 10-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;
- г) в течение 1-го месяца со дня вручения копии решения комиссии;
- д) в течение 2-х месяцев со дня вручения копии решения комиссии.

12. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (если работник или работодатель не обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд):

- а) решение комиссии по трудовым спорам аннулируется;
- б) трудовой спор повторно рассматривается комиссией по трудовым спорам;
- в) комиссия по трудовым спорам выдает работнику исполнительный лист;
- г) комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

13. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением споров об увольнении):

- а) в течение 10-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в течение 15-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) в течение 1-го месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- г) в течение 2-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- д) в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

14. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении:

- а) в течение 10-ти дней со дня со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- б) в течение 15-ти дней со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- в) в течение 1-го месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

- г) в течение 2-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- д) в течение 3-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

15. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю:

- а) в течение 1-го месяца со дня обнаружения причиненного ущерба;
- б) в течение 2-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- в) в течение 3-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- г) в течение 6-ти месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- д) в течение 1-го года со дня обнаружения причиненного ущерба.

16. Работники при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты

- а) только пошлин;
- б) только судебных расходов;
- в) пошлин и судебных расходов.

17. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит:

- а) немедленному исполнению;
- б) исполнению по истечении установленного срока на обжалование;
- в) исполнению в течение 10-ти дней по истечении установленного срока на обжалование;
- г) исполнению в течение 1-го месяца по истечении установленного срока на обжалование;
- д) исполнению в течение 2-х месяцев по истечении установленного срока на обжалование.

18. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решения о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, орган, принявший данное решение:

- а) выносит определение о наложении на работодателя штрафа;
- б) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения заработной платы в размере МРОТ;
- в) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

19. Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора:

- а) не допускается;

- б) допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах;
- в) допускается во всех случаях.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 №138-ФЗ //Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 46, ст. 4532.
3. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ
4. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)"
5. Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»
6. Закон РФ от 27 апреля 1993 г. № 4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан»
7. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17 «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»
8. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63)
9. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству»
10. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 12 «О применении судами норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, регулирующих производство в суде кассационной инстанции»
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 июня 2008 г. № 13 «О применении норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении и разрешении дел в суде первой инстанции»

### **Дополнительная литература**

1. Анисимов В.А. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих // Российская юстиция. – 2001. – №3.
2. Анисимов Л.Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Трудовое право. – 2006. – № 6.
3. Архипов В.В. Соотношение конвенций МОТ и трудового законодательства РФ // Трудовые споры. – 2006. – № 12.
4. Баршева С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров. // Трудовое право. – 2002. – №4.

5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. – М., 2007.
6. Ершов В.В. Ершова Е.А. Судебная практика рассмотрения трудовых споров // Трудовое право. – 1998. – №1.
7. Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права: Пособие для судей. – М., 2005.
8. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации / Под ред. Жуйкова В.М., Треушникова М.К. – М., 2007.
9. Костян И.А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России. – 2007. – № 4.
10. Куренной А.М. Трудовые споры: практический комментарий. – М., 2001.
11. Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. – М., 2008.
12. Трудовое право России: учебник / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М., 2005.
13. Интеграция медиации в гражданское судопроизводство: учебно-методическое пособие. – Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2014. – 143 с.

### **Практическое занятие № 2 по теме**

**Тема:** «Коллективные трудовые споры».

**Цель:** уяснение студентами основных понятий и категорий института трудовых споров, подготовка к участию и выступлению в судебном заседании в качестве представителя стороны, развитие навыков анализа и практического применения норм права, формирование способности отражать полученные знания в составляемых документах, повышение уровня правовой культуры.

### **План занятия**

1. Понятие коллективных трудовых споров.
2. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров с участием примирительной комиссии, посредника, в трудовом арбитраже.
3. Понятие и порядок проведения забастовки.
4. Гарантии работников в связи с проведением забастовки.
5. Ответственность за незаконную забастовку.

### **Темы докладов/рефератов:**

1. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
2. Понятие и виды трудовых споров.
3. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС.
4. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах.
5. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

## **Задания**

1. Составьте положение о комиссии по трудовым спорам в организации.
2. Составьте проект решения КТС по конкретному трудовому спору.
3. Проанализировав Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», опишите порядок обеспечения исполнения решений комиссии по трудовым спорам.
4. Охарактеризуйте международно-правовые акты, регламентирующие процедуры рассмотрения и разрешения трудовых споров.
5. Изучив Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству», опишите порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции.
6. Составьте проект решения примирительной комиссии по коллективному трудовому спору.
7. Решите задачи.

А) Слесарь Никлаев 20 октября обратился в КТС с просьбой о взыскании доплаты за сверхурочную работу 10 апреля, 15 июня и 1 июля. КТС решением от 25 октября отказала в рассмотрении его заявления в связи с пропуском срока подачи заявления в КТС. Суд также не стал рассматривать заявление слесаря в связи с тем, что спор в организации не был рассмотрен по существу. Правильно ли поступили вышеуказанные органы? Куда следует обратиться Николаеву после отказа суда?

Б) КТС 21 ноября вынесла решение о выплате з/п за сверхурочную работу и предоставлении отгулов за работу в выходные дни работникам Кузнецову, Паринову, Иванову. Однако администрация предприятия отказалась выполнить решение КТС. 10 декабря вышеуказанные работники обратились в суд. Как должен поступить суд?

В) Слесарь поликлиники Афанасьев 25 мая был призван в армию. 12 августа он был уволен в запас и вернулся на работу в поликлинику. В отделе кадров ему заявили, что на его место принят другой работник и предложили некоторое время поработать столяром. Афанасьев, не согласившись с этим, обратился в суд. Какое решение должен вынести суд?

## **Тестовые задания**

1. Коллективный трудовой спор – это:
  - а) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
  - б) неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения ус-

ловий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

2. Забастовка – это:

- а) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;
- б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора
- в) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;
- г) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

3. Участие в забастовке является:

- а) обязательным;
- б) принудительным;
- в) добровольным.

4. Представители работодателя:

- а) вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;
- б) не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;
- в) вправе организовывать забастовку, но не в праве и принимать в ней участие;
- г) не вправе организовывать забастовку, но вправе принимать в ней участие.

5. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, локаут:

- а) запрещен;
- б) разрешен;
- в) разрешен, только если он способствует скорейшему разрешению коллективного трудового спора.

6. Локаут – это:

- а) форма забастовки, связанная с полной остановкой деятельности работодателя;
- б) форма забастовки, связанная с привлечением в число бастующих всех работников соответствующей отрасли;
- в) привлечение работников к дисциплинарной ответственности в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

г) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

### **Нормативные акты и судебная практика**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.

2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 №138-ФЗ //Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 46, ст. 4532.

3. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ

4. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17 «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»

5. Приказ Минтранса России от 7 октября 2003 г. № 197 «Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса»

6. Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»

7. Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника»

8. Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 59 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже»

9. Приказ Минздравсоцразвития России от 15 мая 2008 г. № 230н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» (в ред. от 24 февраля 2010 г.)

10. Приказ Управления труда и занятости Липецкой обл. от 31.12.2013 № 356 «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров»

11. Приказ Управления труда и занятости Липецкой области от 25 июня 2012 г. № 387 «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных трудовых споров»

12. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового

кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63)

13. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международных договоров Российской Федерации»

14. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству»

15. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 12 «О применении судами норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, регулирующих производство в суде кассационной инстанции»

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 июня 2008 г. № 13 «О применении норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении и разрешении дел в суде первой инстанции»

17. Определение Верховного суда РФ от 08.10.2010 № 48-Г10-24 // СПС Консультант Плюс

18. Определение Пермского краевого суда от 16.11.2011 по делу № 33-11593// СПС Консультант Плюс

#### **Дополнительная литература**

1. Гладков Н.Г. Актуальные вопросы повышения эффективности разрешения коллективных трудовых споров как способа защиты коллективных прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 4.

2. Куренной А.М. Трудовые споры: практический комментарий. – М., 2001.

3. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Науч.-практ. пособ. – М.: Юстицинформ, 2010.

4. Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: Историко-правовое эссе // Правоведение. – 2005. – № 5.

5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко-правовой анализ. – М., 2007.

6. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. – М., 2007.

7. Матыцина Н.К созданию российской системы трудового арбитража // Человек и труд. – 1996. – № 5.

8. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3.

### **III. КОНТРОЛИРУЮЩИЙ РАЗДЕЛ**

#### **Перечень вопросов к экзамену**

1. Понятие труда, отрасли и предмета трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система отрасли и система науки трудового права.
4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права
5. Понятие и виды принципов права. Их значение на современном этапе.
6. Общая характеристика отраслевых принципов трудового права.
7. Понятие источников трудового права и их классификация
8. Общая характеристика Декларации прав и свобод человека и гражданина, принятой Верховным Советом РСФСР от 22 ноября 1991 г., и Конституции РФ как основных источников трудового права.
9. Общая характеристика Трудового Кодекса РФ.
10. Общая характеристика важнейших законов как источников трудового права.
11. Подзаконные нормативные акты как источники трудового права. Значение актов Министерства труда и социального развития.
12. Роль локальных нормативно-правовых актов в правовом регулировании труда на современном этапе.
13. Значение актов Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ в применении норм трудового законодательства.
14. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
15. Граждане как субъекты трудового права. Их правовой статус
16. Содержание правового статуса работодателей как субъектов трудового права.
17. Трудовое правоотношение. Понятие, субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.
18. Общая характеристика правоотношений в сфере занятости и трудоустройства.
19. Общая характеристика правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.
20. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.
21. Правоотношения по материальной ответственности работников и работодателей за вред, причиненный другой стороне.
22. Правоотношения по надзору за охраной труда и контролю за соблюдением трудового законодательства.
23. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
24. Понятие и формы социального партнерства. Органы социального партнерства.
25. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
26. Понятие, стороны и содержание социально-партнерских соглашений.

27. Законодательство о занятости населения в Российской Федерации. Государственная политика в сфере занятости на современном этапе.

28. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.

29. Стороны и содержание трудового договора.

30. Виды трудового договора и основания для их классификации.

31. Срочные трудовые договоры. Договоры, заключаемые с временными и сезонными работниками;

32. Особенности трудового договора с совместителями;

33. Порядок заключения трудового договора.

34. Понятие, виды и классификация переводов. Отличие перевода от перемещения. Изменение существенных условий труда.

35. Классификация оснований прекращения трудового договора. Общие и дополнительные основания.

36. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

37. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

38. Основания прекращения трудового договора, не предполагающие наличие чьей-либо инициативы в его расторжении, и иные основания, влекущие прекращение трудового договора

39. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие.

40. Трудовая книжка и порядок ее оформления.

41. Режим рабочего времени и порядок его установления.

42. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени.

43. Понятие и виды времени отдыха. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

44. Понятие и виды отпусков.

45. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков.

46. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

47. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.

48. Государственные гарантии по оплате труда работников.

49. Тарифная система оплаты труда и ее роль на современном этапе.

50. Системы заработной платы.

51. Оплата за труд в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

52. Гарантийные и компенсационные выплаты.

53. Понятие и общая характеристика дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок организации.

54. Меры поощрения за добросовестный труд и порядок их применения.

55. Понятие дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка.

56. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения, обжалования и снятия.
57. Понятие и значение института охраны труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
58. Охрана труда женщин.
59. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.
60. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
61. Материальная ответственность работодателя перед работником.
62. Понятие и виды материальной ответственности работника. Условия ее наступления.
63. Понятие и причины возникновения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность их рассмотрения.
64. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.
65. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
66. Понятие и порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
67. Понятие забастовки, порядок ее объявления и проведения.
68. Понятие и основные источники международно-правового регулирования труда.

#### **Примерная тематика рефератов ко всем темам**

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
4. Система трудового права.
5. Источники трудового права.
6. Коллективный договор в системе источников российского трудового права.
7. Локальный нормативный акт в системе источников российского трудового права.
8. Конвенции и рекомендации МОТ в системе источников российского трудового права.
9. Роль актов высших органов судебной власти в регулировании трудовых отношений.
10. Принципы трудового права.
11. Свобода труда и запрет принудительного труда – основные принципы трудового права РФ.
12. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права РФ.
13. Трудовое правоотношение.
14. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.
15. Работник как субъект трудового правоотношения.

16. Работодатель как субъект трудового правоотношения.
17. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми.
18. Основные права профсоюзов и гарантии их деятельности.
19. Трудовая правосубъектность как правовая категория.
20. Понятие и принципы социального партнерства.
21. Коллективный договор: понятие и содержание.
22. Понятие и виды соглашений.
23. Основные права граждан в области занятости и гарантии их реализации.
24. Правовое регулирование трудоустройства в РФ.
25. Общий порядок заключения трудового договора.
26. Испытание при приеме на работу.
27. Правовое регулирование содействия занятости в РФ.
28. Понятие и содержание трудового договора.
29. Срок трудового договора.
30. Понятие и виды переводов.
31. Порядок и основания отстранения от работы.
32. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
33. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей.
34. Порядок расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.
35. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей.
36. Оформление прекращения трудового договора. Выходные пособия.
37. Понятие и виды рабочего времени.
38. Основные отличия сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени.
39. Режим рабочего времени и его виды.
40. Учет рабочего времени.
41. Правовое регулирование времени отдыха.
42. Понятие и виды отпусков.
43. Порядок предоставления отпусков.
44. Отпуск без сохранения заработной платы.
45. Понятие заработной платы и методы ее установления.
46. Основные гарантии прав работников в сфере оплаты труда.
47. Ограничение удержаний из заработной платы.
48. Понятие и значение нормирования труда.
49. Понятие и виды гарантий и компенсаций.
50. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.
51. Гарантии работникам, при направлении в командировки.

52. Гарантии женщинам в связи с беременностью и женщинам, имеющим детей.
53. Дисциплинарная ответственность работников: понятие, виды.
54. Понятие трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их установления в организации.
55. Порядок наложения дисциплинарных взысканий.
56. Увольнение как вид дисциплинарного взыскания.
57. Основные права работников в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
58. Ученический договор: понятие и содержание.
59. Понятие и основы правового регулирования охраны труда.
60. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
61. Основные права и обязанности работников и работодателей в сфере охраны труда.
62. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
63. Понятие и основания наступления материальной ответственности.
64. Основные отличия материальной ответственности от имущественной ответственности.
65. Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы и иных выплат.
66. Материальная ответственность работника перед работодателем: понятие, пределы.
67. Понятие защиты трудовых прав. Разграничение понятий «защита» и «ответственность».
68. Основные способы защиты трудовых прав работников.
69. Самозащита трудовых прав.
70. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
71. Судебная защита трудовых прав.
72. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
73. Понятие и виды трудовых споров.
74. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС.
75. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах.
76. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
77. Международная организация труда, ее цели и задачи.
78. Основные принципы международно-правового регулирования труда.
79. Акты международных организаций в системе источников российского трудового права.

## ГЛОССАРИЙ

**Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

**Безопасные условия труда** – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (Ст.209 ТК РФ).

**Вахтовый метод** – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (Ст.297 ТК РФ).

**Время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (Ст.106 ТК РФ).

**Гарантии** – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (Ст.164 ТК РФ).

**Дискриминация в сфере труда** – ограничение в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (Ст. 3 ТК РФ).

**Дисциплина труда** – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст.189 ТК РФ).

**Забастовка** – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (Ст.398 ТК РФ).

**Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (Ст.129 ТК РФ).

**Индивидуальный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. (Ст.381 ТК РФ).

**Источники трудового права** – результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (Ст.40 ТК РФ).

**Коллективный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (Ст.398 ТК РФ).

**Компенсации** – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами (Ст.164 ТК РФ).

**Локальные нормативные акты** – это акты (документы), содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем в установленном порядке и в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями (Ст. 8 ТК РФ).

**Локаут** – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (Ст.415 ТК РФ).

**Ненормированный рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых

функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. (Ст.101 ТК РФ).

**Нормы труда** – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (Ст.160 ТК РФ).

**Объединение работодателей** – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (Ст.33 ТК РФ).

**Оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

**Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (Ст.209 ТК РФ).

**Перевод на другую работу** – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (Ст.72.1).

**Персональные данные работника** – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника (Ст.85 ТК РФ).

**Правила внутреннего трудового распорядка** – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (Ст.189 ТК РФ).

**Примирительные процедуры** – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (Ст.398 ТК РФ).

**Принудительный труд** – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, проти-

воположных установленной политической, социальной или экономической системе (Ст.4 ТК РФ).

**Производственная деятельность** – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (Ст.209 ТК РФ).

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста (Ст.20 ТК РФ).

**Работодатель** – юридическое лицо, физическое лицо, публичное юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (Ст. 20 ТК РФ).

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (Ст. 91 ТК РФ). Ночное время – время с 22 часов до 6 часов (Ст. 96 ТК РФ).

**Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (Ст. 209 ТК РФ).

**Руководитель организации** – физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (Ст. 273 ТК РФ).

**Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (Ст. 99 ТК РФ).

**Система источников трудового права** – это состав, соотношение и взаимосвязь всех нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в зависимости от предмета трудового права.

**Система оплаты труда** – совокупность юридически обязательных нормативов, обеспечивающих возможность соизмерения размера заработной платы с объективными показателями произведенного труда, применение которых обеспечивается принудительной силой государства.

**Система трудового права как отрасли** – это соединение норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, в единое целое с их внутренней группировкой по относительно самостоятельным подразделениям (институтам) и их объединениям (частям), взаимодействующим друг с другом.

**Служебная командировка** – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (Ст.166 ТК РФ).

**Сменная работа** – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (Ст.103 ТК РФ).

**Совместительство** – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (Ст. 282 ТК РФ).

**Соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (Ст. 45 ТК РФ).

**Социальное партнерство в сфере труда** – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Ст.23 ТК РФ).

**Стандарты безопасности труда** – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

**Субъект трудового права** – это сторона трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, обладающая правовым статусом (в том числе трудовой правосубъектностью) и реализующая субъективные трудовые права и обязанности.

**Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

**Требования охраны труда** – государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (Ст.209 ТК РФ).

**Труд** – индивидуально или общественно полезная целенаправленная деятельность человека, реализующего физический и умственный потенциал для получения материальных и (или) духовных благ.

**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (Ст. 56 ТК РФ).

**Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст. 15 ТК РФ).

**Условия труда** – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (Ст.209 ТК РФ).

**Функции трудового права** – это обусловленные потребностями общества основные направления его воздействия на предмет правового регулирования, которые призваны способствовать решению задач в области организации и применения наемного труда.

## СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие указания к изучению курса .....	3
II. Учебно-методический раздел .....	7
1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ .....	7
Тема 1. Понятие, предмет метод и система трудового права ....	7
Тема 2. Принципы трудового права .....	15
Тема 3. Источники трудового права России .....	22
Тема 4. Система правоотношений в сфере трудового права .....	31
Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда .....	40
2. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ .....	52
Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства в Российской Федерации .....	52
Тема 7. Трудовой договор .....	59
Тема 8. Рабочее время и время отдыха .....	87
Тема 9. Заработная плата и нормирование труда .....	104
Тема 10. Гарантии и компенсации .....	115
Тема 11. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников .....	126
Тема 12. Дисциплина труда .....	130
Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора .....	139
Тема 14. Охрана труда .....	145
Тема 15. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства .....	154
Тема 16. Трудовые споры .....	161
III. Контролирующий раздел .....	174
Глоссарий .....	179

Учебно-методическое издание

**МАРИЯ СЕРГЕЕВНА ВЛАСЕНКО**

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Учебно-методическое пособие  
для среднего профессионального образования**

Технический редактор – О.А. Ядыкина  
Техническое исполнение – В.М. Гришин  
Книга печатается в авторской редакции

Лицензия на издательскую деятельность  
ИД № 06146. Дата выдачи 26.10.01.  
Формат 60 x 84 /16. Гарнитура Times. Печать трафаретная  
Печ.л. 11,5 Уч.-изд.л. 11,1  
Тираж 300 экз. (1-й завод 1-20 экз.). Заказ 119

Отпечатано с готового оригинал-макета на участке оперативной полиграфии  
Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»  
399770, г. Елец, ул. Коммунаров, 28,1