

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИВАНОВСКАЯ ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ МИНИСТЕРСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ,
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ
СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ»**



**Методические рекомендации
для самостоятельной работы
обучающихся по дисциплине
«Трудовое право»**

(специальность 40.05.03 «Судебная экспертиза»)

Иваново

Коваль С.П.

Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся по дисциплине «Трудовое право» по специальности 40.05.03 «Судебная экспертиза» (специализация инженерно-технические экспертизы) – Иваново: ИПСА ГПС МЧС России, 2016. – 55 с.

Методические рекомендации содержат краткое изложение дисциплины «Трудовое право» в соответствии с требованиями государственного стандарта и рабочей программы курса «Трудовое право», рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины; пожелания по изучению отдельных тем курса; рекомендации по использованию материалов учебно-методического комплекса; рекомендации по работе с литературой; рекомендации по подготовке к экзамену.

Предназначены для обучающихся по специальности 40.05.03 «Судебная экспертиза» (специализация инженерно-технические экспертизы).

Введение

Подготовка специалистов в высших учебных заведениях определяет будущее нашего государства, способствует реализации социальных идеалов, воплощению в жизнь непреходящих ценностей и естественной справедливости.

Требования федерального государственного стандарта направлены на получение обобщенных систематизированных знаний о функционировании и развитии государственных и правовых явлений и институтов, научных представлений о социальной природе, сущности и назначении государства и права.

Важное место отводится изучению теоретического, методологического и нормативного материала с целью повышению своей профессиональной квалификации, овладению практическими навыками составления документов в области трудового права, необходимых для работы судебных экспертов.

Особое внимание уделяется развитию у обучаемых навыков применения норм трудового права в профессиональной деятельности.

Преподавание данного курса имеет целью развитие в обучающихся юридического мышления, правовой культуры, профессионализма в области трудового права, уважения к Трудовому кодексу РФ, другим законам и чувства справедливости.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен достигнуть следующих результатов образования (РО):

знать

- общие категории и понятия трудового права, а также специальные термины, применяемые в трудовом законодательстве (в рамках формирования ОК-1);
- положения Кодекса РФ об административных правонарушениях, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (в рамках формирования ОК-5);
- процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ, правила оформления сопровождающей документации (в рамках формирования ОК-6);
- положения Гражданского кодекса РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы (в рамках формирования ОК-5).

уметь

- оперировать трудовыми понятиями и категориями (в рамках формирования ОК-1);
- анализировать нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения, относящиеся к предмету трудового права (в рамках формирования ОК-5);

- толковать и правильно применять нормы трудового права; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом (в рамках формирования ОК-6);
- применять процедурные нормы трудового права, необходимые для реализации трудовых прав, свобод и обязанностей человека и гражданина, полномочий органов и должностных лиц государственной власти и местного самоуправления. (в рамках формирования ОК-5).

владеть

- навыками анализа проблем, процессов и явлений в области трудовых отношений и трудового законодательства (в рамках формирования ОК-6);
- навыками работы с актами трудового законодательства РФ; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, норм трудового права и трудовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности (в рамках формирования ОК-5);
- навыками применения познаний в области трудового права в своей профессиональной деятельности (в рамках формирования ОК-5);
- навыками принятия необходимых мер защиты трудовых прав человека и гражданина (в рамках формирования ОК-6).

Перечисленные РО являются основой для формирования следующих компетенций:

общекультурных:

- способность действовать в соответствии с Конституцией Российской Федерации, руководствуясь принципами законности и патриотизма (ОК-1);
- способность понимать социальную значимость своей будущей профессии, цель и смысл государственной службы, выполнять гражданский и служебный долг, профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-5);
- способность проявлять непримиримость к коррупционному поведению, высокий уровень правосознания и правовой культуры (ОК-6).

Освоение курса должно содействовать:

- развитию умения логично мыслить, осознанно целенаправленно применять правовые нормы в конкретных жизненных ситуациях, а также при изучении дисциплин: «Уголовное право», «Уголовный процесс», «Гражданское право», «Гражданский процесс», «Административное право», «Правоохранительные органы», «Адвокатура» и «Надзорно-профилактическая деятельность МЧС России».
- пониманию власти и общества, типологии и форм государства, различных подходов, современных взглядов на проблемы;
- решению основных проблем современности по развитию государства и права.

В таблице приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций, заявленных в разделе «Цели освоения дисциплины»:

| № п/п | Наименование компетенции | Предшествующие дисциплины | Последующие дисциплины (группы дисциплин) |
|-----------------------------------|--|--|--|
| <i>Общекультурные компетенции</i> | | | |
| 1 | способностью действовать в соответствии с Конституцией Российской Федерации, руководствуясь принципами законности и патриотизма (ОК-1); | «Философия», «История», «Теория государства и права», «Конституционное право». | «Уголовное право», «Уголовный процесс», «Гражданское право», «Гражданский процесс», «Административное право», «Правоохранительные органы», «Адвокатура», «Надзорно-профилактическая деятельность МЧС России» |
| 2 | способностью понимать социальную значимость своей будущей профессии, цель и смысл государственной службы, выполнять гражданский и служебный долг, профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-5); | «Философия», «История», «Теория государства и права», «Конституционное право». | «Уголовное право», «Уголовный процесс», «Административное право», «Правоохранительные органы», «Адвокатура», «Надзорно-профилактическая деятельность МЧС России» |
| 3 | способностью проявлять непримиримость к коррупционному поведению, высокий уровень правосознания и правовой культуры (ОК-6); | «Философия», «История», «Теория государства и права», «Конституционное право». | «Уголовное право», «Уголовный процесс», «Административное право», «Правоохранительные органы», «Адвокатура», «Надзорно-профилактическая деятельность МЧС России» |

Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма

| № п/ п | Раздел дисциплины, тема | Семестр | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах) | | | | | | | |
|--------------|---|---------|---|--------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----|------------------------|-------------------|
| | | | Всего | Лекционные занятия | Семинарские занятия | Практические занятия | Лабораторные занятия | КСР | Самостоятельная работа | Итоговый контроль |
| 1 | Тема 1. Предмет, метод и система трудового права . | 3 | 6 | 2 | 2 | | | | 2 | |
| 2 | Тема 2. Источники трудового права. | 3 | 6 | 2 | | 2 | | | 2 | |
| 3 | Тема 3. Субъекты трудового права. | 3 | 6 | 2 | 2 | | | | 2 | |
| 4 | Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда. | 3 | 6 | 2 | 2 | | | | 2 | |
| 5 | Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. | 3 | 6 | 2 | | 2 | | | 2 | |
| 6 | Тема 6. Трудовой договор. | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | | | 2 | |
| 7 | Тема 7. Рабочее время и время отдыха. | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | | | 2 | |
| 8 | Тема 8. Охрана труда. | 3 | 6 | 2 | 2 | | | | 2 | |
| 9 | Тема 9. Индивидуальные трудовые споры . | 3 | 6 | 2 | 2 | | | | 2 | |
| 10 | Тема 10. Коллективные трудовые споры. | 3 | 6 | 2 | 2 | | | | 2 | |
| 11 | Тема 11. Материальная ответственность. | 3 | 6 | 2 | 2 | | | | 2 | |
| 13 | КСР | 3 | 2 | | | | | 2 | | |
| | Экзамен | 3 | 36 | | | | | | | 36 |
| | | | | | | | | | | |
| | Итого: | | 108 | 22 | 18 | 8 | | 2 | 22 | 36 |

Перечень литературы:

а) основная литература:

1. Трудовое право России: учебник для вузов / ред.: Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт : Высшее образование, 2013. - 671 с.
2. Трудовое право России (с особенностями системы правоохранительной деятельности): учебник / В. Б. Гольцов, В. С. Озеров. - Ханты-Мансийск, 2014. - 365 с
3. Трудовое право России: учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова; МОиН РФ, МГЮА. - М.: ТК Велби: Проспект, 2013. - 496 с

б) дополнительная литература:

1. Трудовое право: учебное пособие для вузов / В. Б. Гольцов [и др.]. - СПб.: Петрополис, 2013. - 400 с.
2. Трудовое право России: учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунов; МОиН РФ, МГЮА. - М.: ТК Велби : Проспект, 2014. - 496 с.
3. "Комментарий к Трудовому кодексу РФ с постатейным приложением материалов"; ред. Маврин С.П., Сафонов В.А. - М. ТК Велби: Проспект, 2014. – 752 с.
4. "Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие" / А.М. Андрияхина, К.О. Гущина. - Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013. - 216 с.

в) нормативная литература:

1. Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года (в последней редакции). - Система ГАРАНТ.
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ.
3. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ
4. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
5. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ.

г) базы данных, информационно-программное обеспечение дисциплины, поисковые системы и пр.:

Образовательный сервер академии, Яндекс, Google, справочно-правовые системы «Гарант» и «КонсультантПлюс».

Интернет ресурсы:

Совет Европы: <http://www.coe.int>.

Официальный сервер органов государственной власти Российской Федерации: <http://www.gov.ru>.

Информационные каналы Государственной Думы, Совета Федерации, Конституционного Суда России: <http://www.akdi.ru>.

Президент РФ: <http://www.kremlin.ru/events>.

Государственная Дума ФС РФ: www.duma.ru.

Совет Федерации ФС РФ: <http://council.gov.ru>.

Конституционный Суд РФ: <http://ks.rfnet.ru>.

Журнал “Государственная власть и местное самоуправление” (ИГ “Юрист”):
www.jus.ru/igu_19.htm.

Журнал “Конституционное и муниципальное право” (ИГ “Юрист”):
www.jus.ru/igu_21.htm.

Журнал “Известия вузов. Правоведение” (г. Санкт-Петербург):
<http://www.pravoved.jurfak.spb.ru>.

д) программное обеспечение современных информационных компьютерных технологий отсутствует.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.

Цели: изучить роль труда и формы его общественной организации, предмет, метод трудового права и его особенности, принципы трудового права.

Учебные вопросы:

1. Роль труда и формы его общественной организации.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права и его особенности.
4. Принципы трудового права.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса важно отметить, что труд играет исключительно важную роль в осуществлении и развитии человеческого общества и каждого его члена. Благодаря труду многих тысяч поколений людей накоплен огромный потенциал производительных сил, колоссальное общественное богатство, сформировалась современная цивилизация. Дальнейший прогресс человеческого общества невозможен без развития производства и труда.

Демократизация общества и реформирование производственных отношений создают возможность осуществление труда в разных его формах, на предприятиях разных форм собственности. Известны две основные формы осуществления труда: частный (свободный) труд, т.е. труд на самого себя, и труд по найму (несвободный труд).

При рассмотрении второго вопроса следует определить предмет трудового права. Предмет ТП – общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда, т.е. это все общественно-трудовые отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнения работы.

Признаки предмета ТП:

1) общественные отношения возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, с применением живого труда и созданием материальных и духовных благ;

2) исполнитель включается в трудовой коллектив конкретной организации, Деятельность организации обеспечивает коллектив работников, каждый из которых выполняет обусловленную соглашением с работодателем работу,

3) это возмездные отношения, работник получает заработную плату в соответствии с количеством и качеством труда не ниже установленного минимального размера,

4) личный характер труда, в них возможно лишь личное использование работником своих способностей к труду. Работник не может заключить договор о выполнении части своих трудовых обязанностей другим лицом или поручить их выполнение родственникам, друзьям, коллегам по работе и т.п.

При рассмотрении третьего вопроса необходимо определить метод трудового права и раскрыть его особенности.

Метод ТП – совокупность правовых средств и приемов, с помощью которых осуществляется регулирование отношений, входящих в предмет трудового права.

Особенности метода ТП

1 Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда.

2 Договорный способ установления и изменения трудовых отношений (Сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования).

3 Социальное партнерство активное участие в регулировании трудовых отношений, в контроле за соблюдением трудового законодательства, в рассмотрении трудовых споров трудовых коллективов и представительных органов работников.

4. Специфика защиты трудовых прав проявляется в

- активном участии профсоюзов в защите трудовых прав;
- праве работников на трудовые споры;
- возможности самозащиты трудовых прав;

5. Единство и дифференциация трудового права.

При рассмотрении четвертого вопроса следует учесть, что основные принципы трудового права установлены Конституцией РФ. К их числу относится право на труд, реализуемое путем заключения трудового договора или контракта. В соответствии с Конституцией граждане РФ имеют право на труд, т. е. на получение гарантированной работы, выбор профессии, места и рода деятельности, образования в соответствии со способностями и пр.

Неотделимым от права на труд является принцип права на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера. Это важный стимул повышения

трудовой активности граждан в общественном производстве, личной материальной заинтересованности, квалификации и пр.

Принцип права на отдых также считается конституционным.

Определенное внимание уделяется государством охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (ограничение подъема и перемещения тяжестей, запрещение работы в ночное время, сокращенный или неполный рабочий день и ряд других).

Важнейшими принципами трудового права является возможность работников на объединение в профессиональные союзы и на участие в управлении предприятиями, учреждениями и организациями. Право работников на участие в управлении предприятиями закреплено в ст. 97 Основ законодательства о труде.

Конституционная обязанность каждого способного к труду гражданина — это принцип соблюдения трудовой дисциплины. Это значит, что все работники должны подчиняться правилам коллективного труда, установленным правовыми нормами различных институтов трудового права.

Право на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности, а также потери кормильца относится к числу основных принципов трудового права и закреплено в Конституции. Оно гарантируется социальным страхованием работников, пособиями по временной нетрудоспособности, выплатой пенсий и другими формами социального обеспечения.

Ряд принципов трудового права, например, принцип социальной справедливости в области труда, равенство граждан перед законом и гарантированность трудовых прав и обязанностей и некоторые другие в настоящем подразделе не освещались, поскольку они выступают межотраслевыми принципами права и рассматриваются в соответствующих разделах данного пособия.

Темы докладов и рефератов

1. Источники трудового права.
2. Соотношение трудового права со смежными отраслями.
3. Тенденции развития трудового права.

Вопросы для самоконтроля

1. Система трудового права.
2. Система трудового права как отрасли права.
3. Предмет и система науки трудового права.
4. Система отрасли трудового права и система трудового законодательства.

Контрольные тесты

1. В предмете трудового права центральное место занимают:

- 1) отношения по заключению трудового договора;

- 2) трудовые отношения;
- 3) отношения по организации труда и управлению трудом;
- 4) отношения по трудоустройству у данного работодателя;
- 5) отношения социального партнерства.

2. Метод трудового права показывает:

- 1) какие отношения входят в предмет трудового права;
- 2) в соответствии с какими основными началами регулируются отношения в сфере наемного труда;
- 3) как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование отношений в общественной организации труда;
- 4) какими нормативными актами регулируются отношения в сфере наемного труда;
- 5) кто является субъектом трудовых правоотношений.

3. Одним из признаков метода трудового права является:

- 1) юридическое равенство сторон трудового договора;
- 2) фактическое равенство сторон трудового договора;
- 3) отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность;
- 4) равенство сторон при заключении трудового договора и подчинением работника воле работодателя в процессе труда;
- 5) отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работодатель

4. Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда означает:

- 1) издание государством правовых актов, имеющих целью в условиях рынка защитить наемного работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателя;
- 2) конкретизацию общих норм трудового права, принимаемых в рамках централизованного регулирования, применительно к особенностям отдельных работодателей;
- 3) установление в централизованном порядке специальных правовых норм с учетом отраслевых и региональных особенностей условий общественного труда, физиологических особенностей женского организма, психофизиологических особенностей организма подростков и т. д.;
- 4) установление государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников, выполняющих трудовые функции у всевозможных работодателей;
- 5) отграничение трудовых отношений от иных непосредственно с ними связанных отношений в сфере труда.

5. Имеются ли различия в предметах трудовых и гражданско-правовых договоров (в части отношений, связанных с трудом)?

- 1) предметом трудовых договоров служит процесс труда, а предметом гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, является продукт труда (его результат);
- 2) предметом трудовых договоров является продукт труда (его результат), а предметом гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, является процесс труда;
- 3) различий нет;
- 4) предметом трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, является продукт труда (его результат);
- 5) предметом трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, является процесс труда.

Литература: основная [1-3], дополнительная [1-6].

Тема 2. Источники трудового права.

Цели: изучить понятие, систему и общую характеристику источников трудового права, их действие по кругу лиц, во времени и в пространстве.

Учебные вопросы:

1. Понятие источников трудового права и их классификация
2. Система источников трудового права России и её особенности.
3. Общая характеристика источников трудового права.
4. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве.

Методические рекомендации по изучению темы

Под источниками трудового права понимаются результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Наиболее важными и известными источниками являются: нормативные правовые акты; нормативные договоры; судебный прецедент; обычай. До недавнего времени трудовое право в нашей стране существовало в форме нормативных правовых актов. Рыночные преобразования находят отражение и в механизме правового регулирования общественного труда, который вынужден теперь опираться не только на нормативно-правовое, но и на договорное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

С этих позиций современное трудовое право России может быть представлено двумя видами источников: нормативными правовыми актами и нормативными договорами.

Однако существует и другая точка зрения, согласно которой, трудовое право может быть представлено всеми четырьмя видами источников.

Под нормативным правовым актом понимается изданный в установленном порядке акт уполномоченного на то органа государственной власти, органа местного самоуправления или должностного лица, устанавливающий правовые нормы (правила поведения), обязательные для неопределенного круга лиц, рассчитанный на неоднократное применение, действующий независимо от того, возникли или прекратились конкретные правоотношения, предусмотренные актом.

Нормативные правовые акты, относящиеся к трудовому праву России, составляют определенную систему, которая включает разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные правовые акты. Такую систему обычно именуют системой трудового законодательства, подразумевая, однако, в одних случаях совокупность всех нормативных правовых актов, в других – только законы о труде. Иначе говоря, различают понятие трудового законодательства в широком и узком смысле слова. В ст. 5 ТК закреплена система трудового законодательства в узком смысле слова.

Согласно ст. 5 ТК регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется:

1. Трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из:
2. Трудового кодекса РФ;
3. иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

Действие во времени (ст. 9 ТК):

Законодательство о труде не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после вступления его в силу, если иное не предусмотрено этим законодательством.

По отношениям, возникшим до вступления в силу актов законодательства о труде, они применяются к правам и обязанностям, возникшим после вступления их в силу.

Течение сроков, с которыми связываются возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало, если ТК не предусмотрено иное.

Действие в пространстве:

Нормативные правовые акты, изданные центральными органами, действуют, как правило, в пределах всей территории РФ. Нормативные правовые акты, изданные местными органами, действуют на определенной территории или на определенном предприятии, организации и учреждении, т.е. имеют локальное

назначение (коллективный договор, соглашения, приказы, распоряжения руководителя).

Действие по кругу лиц:

Правовое регулирование трудовых отношений основывается на принципе единства основных условий труда и равенства трудовых прав и обязанностей различных категорий работников.

Темы докладов и рефератов

1. Трудовой кодекс РФ - центральный источник трудового права РФ.
2. Конституция РФ как источник трудового права РФ.
3. Международно-правовые акты как источники трудового права.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие и система источников трудового права.
2. Особенности источников трудового права.
3. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц.

Контрольные тесты

1. По юридической силе, нормативные акты трудового права подразделяются на:

- 1) Конституция РФ;
- 2) законы и подзаконные нормативные акты ;
- 3) трудовая книга и постановления;
- 4) постановления и нормативные распоряжения.

2. Какие нормативные акты принимаются в объединениях, на предприятиях, в учреждениях, организациях для регулирования своих внутренних вопросов, связанных с процессом труда?

- 1) глобальные;
- 2) локальные ;
- 3) трудовые;
- 4) нет верного ответа.

3. В настоящее время трудовые отношения в Российской Федерации регулируются:

- 1) Трудовым кодексом РФ;
- 2) Гражданским кодексом РФ;
- 3) Конституцией РФ.

Литература: основная [1], дополнительная [1-3].

Тема 3. Субъекты трудового права

Цели: изучить правовой статус субъектов трудового права, особенно исследовать правовой статус работника и работодателя.

Учебные вопросы:

1. Понятие субъектов трудового права. Классификация субъектов трудового права.
2. Граждане как субъекты трудового права. Работодатели и их представители как субъекты трудового права
3. Представители работников как субъекты трудового права.
4. Органы государственной власти и местного самоуправления как субъекты трудового права.

Методические рекомендации по изучению темы

В ходе рассмотрения первого вопроса следует уяснить, что субъекты трудового права - это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. С появлением новых экономических отношений, безработицы появились новые субъекты трудового права: служба занятости и безработный в отношениях по подысканию работы и трудоустройству, а также новые субъекты социально-партнерских отношений на уровнях выше предприятия, организации. Появились и ранее неизвестные субъекты разрешения трудовых споров: государственная служба по урегулированию коллективных трудовых споров, примирительные комиссии, посредники и трудовой арбитраж.

Субъекты трудового права являются сторонами правоотношений трудового права и как таковые - носителями трудовых прав и соответствующих им трудовых обязанностей. Поэтому надо знать не только объективное, т.е. заключенное в нормах законодательства, но и субъективное трудовое право каждого субъекта этой отрасли права. Для субъективной стороны трудового права необходимо четко определить, кто его субъекты, каковы их виды и правовой статус (правовое положение) каждого субъекта.

Виды субъектов трудового права мы определяем применительно к составу общественных отношений, являющихся предметом трудового права. При этом один и тот же субъект, например работодатель или работник, может быть субъектом не одного, а одновременно нескольких отношений трудового права (например трудового отношения, отношения по материальной ответственности за вред, отношения по рассмотрению трудовых споров).

Поскольку субъекты трудового права имеют на основании законодательства трудовые права и обязанности, то для их обладания и реализации они должны иметь: трудовую правоспособность - признаваемую законом способность иметь

трудовые права и обязанности;
 трудовую дееспособность - способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;
 трудовую деликтоспособность - признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

В трудовом праве все эти три правовые способности неразделимы, поэтому мы говорим о единой в трудовом праве трудовой праводееделиктоспособности, т.е. правосубъектности. Трудовая правосубъектность - это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения. Субъектами отрасли трудового права являются стороны всех девяти отношений предмета трудового права, т.е. трудовых и иных восьми непосредственно с ними связанных.

Виды субъектов трудового права следующие:
 - граждане (работники);
 - работодатели (предприятия, учреждения, организации, фирмы любой формы собственности);
 - представители работников и работодателей;
 - профкомы или иные уполномоченные работниками выборные на производстве органы;
 - социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровне;
 - органы службы занятости и трудоустройства, юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

Каждый из указанных субъектов имеет свой трудово-правовой статус на основании трудового законодательства.

Правовой статус субъекта трудового права - это его основное правовое положение, определяемое трудовым законодательством.

В трудово-правовой статус субъекта входят:
 - его трудовая правосубъектность (трудовая праводеееспособность и деликтоспособность);
 - статутные (основные) трудовые права и обязанности;
 - основные юридические гарантии (общие и специальные) статутных трудовых прав и обязанностей;
 - предусмотренная законодательством и договором ответственность за нарушение им трудовых обязанностей.

Гражданин как субъект трудового права должен обладать трудовой правосубъектностью, которая включает:

— правоспособность — обеспеченную государством возможность иметь трудовые права и нести юридические обязанности;

– дееспособность – способность своими действиями приобретать, осуществлять трудовые права и нести юридические обязанности.

Трудовая правосубъектность устанавливается по достижении гражданами 16-летнего возраста, а в определенных случаях с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) на работу могут приниматься лица, достигшие 14-летнего возраста (ст. 21 ТК).

Трудовая правосубъектность граждан может быть и волевой. Например, граждане, обладающие фактической способностью к труду, но признанные в судебном порядке недееспособными вследствие психического заболевания и находящиеся под опекой, не могут быть субъектами, так как не способны выполнять трудовые обязанности осмысленно и отвечать за свои действия.

Всем гражданам государство гарантирует равную трудовую правосубъектность независимо от расы, пола, национальности и иных естественных и социальных особенностей. Она может быть ограничена только в случаях, предусмотренных законом. Например, в ст. 51 УК в качестве основного или дополнительного наказания за совершенное преступление предусмотрена возможность лишения гражданина права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от одного года до пяти лет.

Трудовая правосубъектность может быть ограничена частично или временно, а полностью лишить гражданина трудовой правосубъектности нельзя. Законодательством могут устанавливаться дополнительные требования для выполнения определенной трудовой деятельности, например, запрещение применения труда несовершеннолетних на работах с вредными и опасными условиями труда.

В ст. 11 и 53 ТК регламентированы основные права и обязанности работника, которые относятся ко всем работникам, устанавливая для них рамки возможного (права) и должного (обязанности) поведения.

Правами работника являются: труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека; защита экономических и социальных прав и интересов; участие в собраниях, в управлении организацией; доля вознаграждения за труд; еженедельный отдых; социальное страхование; пенсионное обеспечение и др.

Обязанностями работника являются: добросовестно трудиться; подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам и трудовому законодательству; не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности; соблюдать требования по охране труда и безопасному ведению работ; пользоваться средствами индивидуальной защиты; бережно относиться к имуществу нанимателя; принимать меры к предотвращению ущерба и др.

Юридическая ответственность состоит в применении дисциплинарных взысканий за нарушение трудовых обязанностей, привлечении работника к материальной ответственности.

Работодатель – физическое лицо либо 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.

Юридические лица становятся субъектом трудового права с момента заключения трудового договора с первым из работников. Правосубъектность работодателя связана с приемом на работу первого работника. В настоящее время появились организации, выполняющие посреднические услуги по оформлению трудовых отношений с работодателем.

Однако и в этом случае правосубъектность работодателя возникает у лиц, в интересах которых выполняется работа по определенной трудовой функции.

Правовой статус работодателя – физического лица связан с выполнением дополнительных обязанностей. В соответствии со ст. 303 ТК РФ работодатель – физическое лицо обязан:

- 1) оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
- 2) уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, предусмотренных федеральными законами;
- 3) оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

В качестве работодателя – физического лица могут выступать лица, достигшие возраста 14 лет. Отсутствие правосубъектности у физического лица не позволяет признать его субъектом трудовых отношений. Для возникновения правосубъектности работодателя у физического лица установлены более строгие требования, чем для возникновения у человека и гражданина правосубъектности работника. За свои действия, которые нарушают трудовые права работников, работодатель должен нести установленную законодательством ответственность, т. е. обладать полной деликтоспособностью.

Деликтоспособностью в полном объеме обладают лица, достигшие возраста 18 лет либо признанные эмансипированными. Трудовой кодекс РФ разделяет работодателей – физических лиц на работодателей – индивидуальных предпринимателей и работодателей, не зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей, использующих наемный труд для личных нужд (персональный водитель, няня и др.).

В качестве иных работодателей могут выступать филиалы, представительства, другие структурные подразделения организаций, руководители которых в соответствии с законодательством и учредительными документами наделены правом приема и увольнения работников.

Для возникновения у иных субъектов право субъектности работодателя необходимо, чтобы они реализовали право на заключение трудового договора.

Темы докладов и рефератов

1. Профессиональные союзы, их правовой статус.

2. Понятие безработного, его правовой статус.
3. Правовой статус работодателя и представителя работодателя.

Вопросы для самоконтроля

1. Трудовая правосубъектность.
2. Работник как субъект трудового права.
3. Работодатель как субъект трудового права.
4. Субъекты правоотношений, тесно связанные с трудовыми.

Контрольные тесты

1. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие возраста:

- 1) 14 лет;
- 2) 15 лет;
- 3) 16 лет;
- 4) 18 лет;
- 5) 20 лет.

2. Сторонами заключения коллективного договора являются:

- 1) Работодатель (физическое лицо) и работник;
- 2) председатель профсоюзного комитета и работники;
- 3) собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив;
- 4) комитет по трудовым спорам и работники.

3. Субъектом трудового права не является:

- 1) работник;
- 2) учреждение;
- 3) Конституция РФ.

Литература: основная [1], дополнительная [1-3].

Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда.

Цели: изучить понятие социального партнёрства и его сторон, основные принципы, систему и форму социального партнерства.

Учебные вопросы:

1. Социальное партнерство: понятие и стороны.
2. Основные принципы социального партнерства.
3. Система и формы социального партнерства.
4. Участие работников в управлении организацией.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса следует дать определение социального партнёрства. Социальное партнерство - 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.

Работники и работодатели - стороны социального партнерства, действующие через своих полномочных представителей (ст. 25 ТК РФ), являющихся участниками отношений социального партнерства. Они действуют от имени и в интересах представляемой стороны. Поскольку представитель действует от имени представляемого и в его интересах, он самостоятельной стороной социального партнерства, по сути, не является. Участниками также выступают органы государственной власти (точнее - исполнительной власти) и органы местного самоуправления (также исполнительные).

Представители работников.

- 1) профессиональные союзы и их объединения,
- 2) иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов,
- 3) или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом

На уровнях выше организации представителями работников вправе выступать только профсоюзы, их объединения.

При рассмотрении второго вопроса необходимо раскрыть основные принципы социального партнёрства.

Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) равноправие сторон;
- 2) уважение и учет интересов сторон;
- 3) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 4) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- 5) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 6) полномочность представителей сторон;
- 7) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 8) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 9) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 10) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 11) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

12) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

При рассмотрении третьего вопроса следует раскрыть систему и формы социального партнёрства. Статья 26 ТК РФ характеризует систему социального партнерства, разделяя ее по уровням: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, уровень организации (локальный).

- на федеральном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- на межрегиональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в двух и более субъектах Российской Федерации;
- на региональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- на отраслевом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- на территориальном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- на уровне организации (локальном уровне) устанавливаются конкретные взаимные обязательства в сфере труда работников и работодателей (ст. 26 ТК РФ).

Формами социального партнерства являются: ст. 27 ТК РФ.

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работника и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Кроме того, на практике социальное партнерство осуществляется и в других формах, определяемых его сторонами и их представителями.

Формами выражения социального партнерства и его результатом являются коллективные договоры и соглашения.

Согласно ст. 52 ТК РФ право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- 1) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

2) проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

5) участие в разработке и принятии коллективных договоров; иные формы, предусмотренные ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации (ст. 53 ТК РФ).

Представители работников вправе получать от работодателя информацию по вопросам:

1) реорганизации или ликвидации организации;

2) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

3) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

4) по другим вопросам, предусмотренным законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.

Кроме того, представители работников вправе вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Темы докладов и рефератов

1. Понятие, формы и значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2. Правовая основа разработки и заключения коллективных договоров и соглашений.

3. Представительство интересов работников и работодателей.

4. Коллективные договоры и соглашения как две основные формы коллективно-договорного регулирования.

Вопросы для самоконтроля

1. Соглашения по социально-трудовым вопросам: понятие и виды.

2. Порядок разработки соглашений.

3. Содержание соглашений, сфера их действия.

4. Понятие, стороны, значение коллективного договора.

5. Порядок его заключения.

6. Содержание и структура коллективного договора.

7. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением.

8. Соотношение законодательства, соглашений, коллективного договора, трудового договора (контракта).

9. Ответственность сторон социального партнерства.

Контрольные тесты

1. Социальное партнерство – это система взаимоотношений между:

- а) работниками и работодателями;
- б) представителями работников и работодателей;
- в) работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей);
- г) между органами государственной власти и органами местного самоуправления;
- д) работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), государственной власти и органами местного самоуправления.
- е) работниками и фондом социального страхования.

2. Что из перечисленного не является принципом социального партнерства:

- а) равноправие сторон;
- б) полномочность представителей сторон;
- в) уважение и учет интересов сторон;
- г) реальность обязательств, принятых на себя сторонами;
- д) приоритет интересов органов государственной власти
- е) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.

3. Органы государственной власти являются стороной социального партнерства:

- а) при заключении соглашений;
- б) когда выступают в качестве работодателей;
- в) когда это требуется для обеспечения безопасности и обороноспособности государства;
- г) при реализации любой формы социального партнерства;
- д) в случаях введения чрезвычайного или военного положения.

4. На локальном уровне социального партнерства устанавливаются:

- а) обязательства работников и работодателей в сфере труда;
- б) обязательства органов местного самоуправления в сфере труда;
- в) основы регулирования отношений в сфере труда на уровне муниципального образования;
- г) основы регулирования отношений в сфере труда на уровне субъекта Российской Федерации;
- д) обязательства органов государства на уровне субъекта Российской Федерации.
- е) обязательства органов государственной власти в сфере труда на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

5. Не является формой социального партнерства:

- а) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений и их заключению;
- б) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

в) участие работников и представителей работников в управлении организацией;

г) контроль надзор за соблюдением трудового законодательства;

д) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

6. Первичная профсоюзная организация представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы:

а) всех работников организации независимо от членства в данном профсоюзе;

б) интересы исключительно членов данного профсоюза;

в) всех работников организации независимо от членства в данном профсоюзе в случаях, установленных трудовым законодательством;

г) интересы любого работника организации, уполномочившего ее представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Литература: основная [1-3], дополнительная [1-6].

Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Цели: изучить основы и значение правового регулирования и финансовое обеспечение занятости населения, политику государства в сфере занятости, понятие и виды занятости.

Учебные вопросы:

1. Правовое регулирование и финансовое обеспечение занятости населения: правовая основа, значение.

2. Политика государства в сфере занятости.

3. Понятие занятости.

4. Виды занятости.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса необходимо изучить основы правового регулирования и финансового обеспечения занятости населения.

Правовой основой законодательства о занятости является Конституция РФ, наделенная высшей юридической силой и имеющая прямое действие на всей территории страны. Среди статей Конституции РФ, имеющих прямое отношение к защите прав человека, определяющим образом влияющих на формирование законодательства о занятости населения, можно, в частности, назвать ее ст.2: "Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства". Согласно ст. 37 каждый гражданин имеет право на защиту от безработицы. Статьей 39 предусмотрено, что каждому гарантируется социальное обеспечение в случаях, установленных законом. В соответствии со ст. 45 гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина.

К другим нормативным актам следует отнести:

1. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с последующими изменениями и дополнениями);

2. Федеральный закон от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";

3. Федеральный закон от 25 июля 2002 года N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

4. Федеральный закон от 25 июля 2002 года N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе";

5. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2003 года N 750 "Об организации альтернативной гражданской службы";

6. Постановление Правительства РФ от 28 мая 2004 года N 256 "Об утверждении Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы";

7. Постановления Правительства РФ от 14 июля 1997 года N 875 "Об утверждении Положения об организации общественных работ" от 20 декабря 2003 года N 769 "О внесении изменений в Положение об организации общественных работ";

8. Распоряжение Правительства РФ от 6 мая 2003 года N 568-р об утверждении "Концепции действий на рынке труда на 2003-2005 годы";

9. Положение о финансировании мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан за счет средств федерального бюджета, утвержденное совместным приказом Минтруда России и Минфина России от 25 марта 2002 г. N 57/21н (с изменениями, утвержденными приказом Минтруда России и Минфина России от 14 февраля 2003 года N 37/17н);

10. "Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной службы по труду и занятости в 2002-2007 годах", подготовленный в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 мая 2004 года N 249 "О мерах по повышению результативности бюджетных расходов" и порядком проведения эксперимента по внедрению методов бюджетного планирования, ориентированных на результаты, при формировании проектов федерального бюджета на 2005 и 2006 годы;

11. Положение о разработке, утверждении и реализации ведомственных целевых программ, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19 апреля 2005 года N 239, которое определяет порядок разработки, утверждения и реализации ведомственных целевых программ, направленных на

осуществление субъектами бюджетного планирования государственной политики в установленных сферах деятельности, обеспечение достижения целей и задач социально-экономического развития, повышение результативности расходов федерального бюджета.

Следует учесть, что с 1 января 2012 года финансовое обеспечение полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения по осуществлению активной политики в области содействия занятости населения, а также по материально-техническому и финансовому обеспечению деятельности органов государственной власти и государственных учреждений, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения, передаются на региональный уровень.

При рассмотрении второго вопроса следует определить основные направления государственной политики в сфере занятости. Политика Российской Федерации в сфере занятости населения определяется исходя из международных норм в области занятости и защиты от безработицы. ФЗ РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее Закон о занятости) определил правовые, экономические и организационные условия, а также гарантии государства в реализации права на труд граждан, проживающих на территории Российской Федерации. Главная функция государства на рынке труда - обеспечение его цивилизованной формы. Это достигается в настоящее время главным образом деятельностью Федеральной службы труда и занятости (Роструд), находящейся в ведении Минздравсоцразвития. Направления политики государства в сфере содействия занятости следуют из международно-правовых актов: Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, всеобщей декларации прав человека. Конвенциях МОТ «О политике в области занятости», «О содействии занятости и защите от безработицы», «О частных агентствах занятости»

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- 1) развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;
- 2) обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- 3) создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- 4) поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- 5) осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного

возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые.

При раскрытии третьего вопроса необходимо дать определение занятости. Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

Статья 2 Закона о занятости устанавливает исчерпывающий перечень занятых граждан. К ним относятся:

- 1) работающие по трудовому договору, включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;
- 2) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- 3) занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- 4) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- 5) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- 6) проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- 7) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования;
- 8) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском или иными уважительными причинами;
- 9) являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Граждане могут иметь одновременно несколько видов занятости, например работать по трудовому договору, проходить очный курс обучения в образовательных учреждениях, заниматься предпринимательской деятельностью.

При рассмотрении четвертого вопроса целесообразно определить виды занятости. Виды занятых граждан по общероссийскому классификатору информации о населении: Общероссийский классификатор информации о населении.

1. Работающий на постоянной работе.
2. Работающий на временной работе.
3. Работающий на сезонной работе.
4. Работающий по срочному трудовому договору.
5. Неработающий.
6. Безработный.
7. Безработный, зарегистрированный в органах службы занятости.

Темы докладов и рефератов

1. Выбор вида занятости.
2. Система и компетенция органов содействия занятости населения: государственная служба занятости населения, ее функции, права; участие работодателей в обеспечении занятости населения, их права, обязанности, ответственность; содействие представителей работников, органов исполнительной власти и местного самоуправления и других органов в обеспечении занятости населения.
3. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних; военнослужащих, уволенных в запас; лиц с ограниченной трудоспособностью и т. п.).

Вопросы для самоконтроля

1. Правовой статус и правила регистрации безработных.
2. Гарантии обеспечения занятости (гарантии в реализации права на труд, дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения, гарантии социальной поддержки безработных).
3. Пособие по безработице, его размеры, порядок, сроки выплаты.
4. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице; снижение его размера.
5. Пособия супругам военнослужащих, если они вынуждены не работать по состоянию здоровья детей или в связи с невозможностью трудоустройства.

Контрольные тесты

- 1. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:**
 - 1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - 2) специальным законодательством на уровне Российской Федерации и ее субъектов;
 - 3) законодательством субъекта Федерации.
- 2. Легальное определение занятости содержится в:**
 - 1) Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;
 - 2) Трудовом кодексе Российской Федерации;

3) постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».

3. Занятыми считаются:

- 1) домохозяйка;
- 2) учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;
- 3) учредитель общественной организации, не работающий в ней.

4. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:

- 1) через семь календарных дней со дня предъявления документов;
- 2) не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работу;
- 3) по решению органа занятости.

5. Безработными могут быть признаны граждане:

- 1) достигшие 14 лет;
- 2) достигшие 15 лет;
- 3) достигшие 16 лет.

6. Подходящей считается работа:

- 1) только по профессиональной пригодности работника и по условиям последнего места работы;
- 2) только по состоянию здоровья и транспортной доступности нового места работы;
- 3) все вместе.

Литература: основная [1], дополнительная [1-3].

Тема 6. Трудовой договор.

Цели: изучить сущность трудового договора, исследовать разновидности. Составить макет трудового договора.

Учебные вопросы:

1. Свобода труда.
2. Трудовой договор как форма реализации права на труд, как институт трудового права.
3. Понятие и виды трудового договора.
4. Срочный трудовой договор: понятие и особенности.

Методические рекомендации по изучению темы

При рассмотрении первого вопроса следует учесть, что свобода индивидуальных договоров и соглашений в трудовом праве основывается на рынке труда, позволяющем сторонам трудовых сделок по собственному усмотрению выбрать контрагента, на свободе формирования их содержания.

Свобода договора в трудовом праве ограничивается в ряде случаев государством с учетом общественных интересов. По действующему законодательству, например, нельзя отказать в заключении трудового

договора женщине по мотивам ее беременности. Предприниматель в соответствии с законом обязан заключить коллективный договор.

Свобода договора вовсе не означает произвола сильнейшей стороны трудовой сделки. Договор, соглашение должны признаваться недействительными, если работодатель, воспользовавшись нуждой, правовой безграмотностью, неопытностью или просто легкомыслием работника, понизил юридические гарантии отдельному работнику или производственному коллективу в целом по сравнению с теми стандартами, которые уже предусмотрены действующим законодательством о труде.

При рассмотрении второго вопроса следует учесть, что трудовой договор – это способ реализации конституционных прав. Институт трудового договора является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда. Право на труд одно из важнейших прав граждан. Именно имея возможность трудиться, граждане будут иметь возможность к материальному обеспечению и дальнейшему духовному развитию. Труд - это своеобразный двигатель прогресса.

Право на труд:

1) является элементом правоспособности граждан (возможность получения работы), с одной стороны, и субъективным правом (право на обращение в государственные органы за получением работы или за содействием в ее получении, право трудиться после поступления на работу) - с другой;

2) существует как вне правоотношения (до обращения за получением работы), так и в конкретных правовых связях (по трудоустройству);

3) является правом равным для всех (в смысле общего равноправия граждан) и в то же время неравным (конкретно для каждого, разница в профессиональной подготовке);

4) имеет широкий смысл, т.е. охватывает любую трудовую деятельность и узкий - работу в качестве наемного работника;

5) регулируется различными областями законодательства трудовым (узкий смысл), гражданским, государственным, административным и др. (широкий смысл).

Далее необходимо перейти к определению трудового договора. Ст. 56 ТК РФ установлено, что 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В заключение рассмотрения темы следует раскрыть виды трудового

договора. Трудовое законодательство предусматривает признаки, классифицирующие трудовые договоры на отдельные виды. Такими признаками могут быть: срок договора, его специфическое содержание, форма договора, порядок заключения. В зависимости от срока их действия трудовые договоры делятся на два вида (ст. 58 ТК РФ):

- 1) трудовой договор, заключенный на неопределенный срок;
- 2) срочный трудовой договор, заключенный на срок не более пяти лет (если иной срок не установлен законом):
 - с учетом характера работы;
 - в связи с условиями выполнения работы.

Темы докладов и рефератов

1. Срочный трудовой договор: понятие и особенности.
2. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений.
3. Его отличия от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения и т. п.).
4. Стороны и содержание трудового договора.
5. Существенные и факультативные (дополнительные) условия трудового договора.

Вопросы для самоконтроля

1. Недействительность условий договоров (соглашений) о труде, последствия недействительности.
2. Недействительность трудового договора в целом, последствия недействительности.
3. Трудоустройство.
4. Юридические гарантии при приеме на работу.
5. Обжалование отказов в приеме на работу.

Контрольные тесты

1. Понятие трудового договора включает в себя:

- 1) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- 2) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- 3) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

2. Работодатель может быть:

- 1) только физическим лицом;
- 2) только юридическим лицом;
- 3) в качестве работодателя может выступать и физическое, и юридическое лицо.

3. Работник — это:

- 1) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- 2) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

3) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

4. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

- 1) не более трех лет;
- 2) не более четырех лет;
- 3) не более пяти лет.

5. Трудовой договор считается заключенным:

- 1) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
- 2) с даты подписания трудового договора;
- 3) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

Литература: основная [1], дополнительная [1-3].

Тема 7. Рабочее время и время отдыха.

Цели: изучить понятие рабочего времени по трудовому праву, методы и значение правового регулирования рабочего времени, виды рабочего времени, сокращенное и неполное рабочее время.

Учебные вопросы:

1. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
2. Методы и значение правового регулирования рабочего времени.
3. Виды рабочего времени.
4. Сокращенное и неполное рабочее время.

Методические рекомендации по изучению темы

В начале рассмотрения темы необходимо дать определение рабочего времени. Рабочим считается время, в течение которого работник и соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Важно учесть, что в правовом регулировании рабочего времени применяются централизованный и договорной методы. В современных условиях хозяйствования правовое регулирование трудовых отношений требует большей гибкости и динамичности. Достижение этой задачи осуществляется посредством сочетания законодательного (централизованного) и договорного регулирования (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного) отношений в сфере труда.

Далее необходимо перейти к рассмотрению видов рабочего времени. Помимо общего понятия рабочего времени, в законодательстве по продолжительности различаются такие его виды, как нормальное, сокращенное, неполное. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором,

неполное рабочее время – сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Эти три вида рабочего времени являются нормированным рабочим временем.

Нормальная продолжительность рабочего времени работника не может превышать 40 часов в неделю (как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе).

Сокращенным рабочим временем называется установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой, этим сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени.

Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) – это часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.

Темы докладов и рефератов

1. Рабочий день, рабочая смена, рабочая неделя, рабочий месяц, рабочий год.
2. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
3. Виды режимов рабочего времени.
4. Ненормированный режим труда.
5. Работа в режиме гибкого рабочего времени и сменная работа.

Вопросы для самоконтроля

1. Сверхурочные работы.
2. Ограничение сверхурочных работ.
3. Дежурства.
4. Понятие и виды времени отдыха (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный / междусменный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).
5. Основные нормативные акты, регулирующие время отдыха.
6. Ежегодные отпуска: основные, удлиненные и дополнительные.

Контрольные тесты

- 1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:**
 - 1) не свыше 40 часов;
 - 2) 42 часа при согласии профсоюза;
 - 3) 41 час при согласии местного органа по труду.
- 2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:**
 - 1) не более 24 часов в неделю;
 - 2) не более 36 часов в неделю;
 - 3) не более 32 часов в неделю.
- 3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:**
 - 1) не более 24 часов в неделю;
 - 2) не более 35 часов в неделю;

3) не более 32 часов в неделю.

4. Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:

- 1) по своему усмотрению;
- 2) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
- 3) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
- 2) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет – восемь часов;
- 3) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет – девять часов.

6. Ночным считается время:

- 1) с 22 часов до 7 часов утра;
- 2) с 22 часов до 6 часов утра;
- 3) с 22 часов до 5 часов утра.

Литература: основная [1], дополнительная [1-3].

Тема 8. Охрана труда.

Цели: изучить понятие охраны труда по трудовому праву, основы государственной политики в области охраны труда, права работника на здоровые и безопасные условия труда и гарантии этого права, содержание охраны труда как института трудового права.

Учебные вопросы:

1. Понятие охраны труда по трудовому праву.
2. Государственная политика в области охраны труда.
3. Право работника на здоровые и безопасные условия труда и гарантии этого права.
4. Содержание охраны труда как института трудового права.

Методические рекомендации по изучению темы

В начале рассмотрения темы следует дать определение охраны труда. 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.

Далее необходимо перейти к рассмотрению основ государственной политики в сфере охраны труда.

Основными направлениями государственной политики в области

охраны труда являются:

- 1) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- 2) принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеративных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- 3) государственное управление охраной труда;
- 4) государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- 5) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- 6) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7) защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 8) установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- 9) координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- 10) распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- 11) участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- 12) подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- 13) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- 14) обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- 15) международное сотрудничество в области охраны труда;
- 16) проведение эффективной налоговой политики, стимулирующее создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 17) установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за

счет средств работодателей.

Далее следует перейти к рассмотрению права на безопасные условия труда. К этой группе относятся обязанности работодателя обеспечить:

1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

2) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

3) применение средств индивидуальной и коллективной защиты и обеспечение ими всех нуждающихся в них работников за счет работодателя;

4) соответствие каждого рабочего места требованиям охраны труда, безопасных условий труда;

5) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

6) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам и срокам выдачи на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в особых температурных условиях или условиях, связанных с загрязнением;

7) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны и выполнение других обязанностей, предусмотренных ст. 212 Кодекса.

Ко всем указанным в ст. 212 ТК обязанностям работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда необходимо обязательно добавить его обязанности по обеспечению особой охраны труда женщин, несовершеннолетних в соответствии с главами 41 и 42 ТК, а также инвалидов.

В заключение рассмотрения темы важно отметить, что охрана труда как институт трудового права представляет собой совокупность норм, которые создают правовую основу для сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, состоит из двух подинститутов: правил по технике безопасности и производственной санитарии, которые призваны оградить работников соответственно от воздействия опасных и вредных производственных факторов. Нормы данного института реализуются через деятельность работодателей, Фонда социального страхования РФ, специально уполномоченных государственных органов, работников и их законных представителей.

Темы докладов и рефератов

1. Единые, межотраслевые и отраслевые правила по технике безопасности и производственной санитарии.

2. Локальные нормативные акты и соглашения по охране труда.

3. Единые общегосударственные принципы охраны труда для всех работодателей (организаций и граждан, использующих наемный труд).

4. Соотношение обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и права работников на труд, отвечающий

требованиям безопасности и гигиены.

Вопросы для самоконтроля

1. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда: медицинское освидетельствование, периодические медосмотры, инструктаж и обучение работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты, выдача молока и лечебно-профилактического питания и др.
2. Аттестация как условие допуска к работе.
3. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
4. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.
5. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
6. Расследование и учет профессиональных заболеваний.
7. Страхование работников (членов их семей) при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

Контрольные тесты

1. В Трудовом кодексе Российской Федерации дано следующее понятие охраны труда:

- 1) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;
- 2) 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;
- 3) условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

2. Работодатель обязан создать службу по охране труда в организации:

- 1) с численностью работников более 50;
- 2) с численностью работников более 150;
- 3) с численностью работников более 100.

3. Охрана труда относится к области:

- 1) соглашения работника и работодателя;
- 2) соглашения представительного органа и работодателя;
- 3) государственного регулирования.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации относит вопросы, связанные с учетом и надзором за несчастными случаями на производстве:

- 1) к области соглашений работодателя и представительного органа;
- 2) к области соглашения работника и работодателя;
- 3) к области государственного регулирования.

5. Устанавливает ли Трудовой кодекс Российской Федерации обязанности работодателя при несчастном случае на производстве:

- 1) да, только при групповом несчастном случае;
- 2) нет, не устанавливает;
- 3) да.

Литература: основная [1], дополнительная [1, 2].

Тема 9. Индивидуальные трудовые споры.

Цели: изучить судебный и внесудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, выделить особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.

Учебные вопросы:

1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.
2. Образование комиссий по трудовым спорам и их компетенция.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
4. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников.

Методические рекомендации по изучению темы

У любой организации – работодателя, в процессе поддержания трудовых отношений со своими сотрудниками, появляется риск возникновения трудовых споров. Такие трудовые споры могут быть как индивидуальными, так и коллективными.

В соответствии с положениями ст.381 ТК РФ, индивидуальный трудовой спор - это 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 таких споров.

Индивидуальный трудовой спор может возникнуть между работодателем и его сотрудником, бывшим (уволенным) сотрудником, а также лицом, претендующим на заключение трудового договора, в случае отказа работодателя его заключить.

Причинами индивидуальных споров между сотрудниками и организацией-работодателем могут служить:

изменение условий трудового договора,

перевод сотрудника на другую работу,
 непредоставление сотруднику полагающихся ему выходных и
 отпускных дней,
 дисциплинарные взыскания, примененные к сотруднику,
 неполная и несвоевременная выплата заработной платы,
 увольнение сотрудника,
 возмещение вреда, причиненного работнику или работодателю,
 отказ от заключения трудового договора с претендентом (отказ в приеме
 на работу).
 и т.п.

Трудовая инспекция рассмотрением и решением трудовых споров не занимается. Как указал в своем Определении от 20.07.2012г. №19-КГ12-5 Верховный Суд РФ, трудовая инспекция проводит проверки (в том числе, внеплановые, по обращению сотрудника) и выдает обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства. Рассмотрением и решением трудовых споров занимаются комиссии по трудовым спорам или суды в рамках ст.381 – ст.397 ТК РФ.

Положениями ТК РФ «обиженным» сотрудникам предоставляется довольно широкий спектр возможностей защитить свои права, если они были нарушены работодателем.

Однако, при этом следует помнить об ограничениях сроков обращения в суд работником, установленных положениями ст.392 ТК РФ:

За разрешением индивидуального трудового спора работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

По спорам об увольнении в суд можно обратиться в течение одного месяца со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В то же время работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении причиненного работником ущерба, в течение одного года со дня обнаружения такого ущерба.

Сроки, установленные ст.392 ТК РФ, могут быть восстановлены судом, если они пропущены по уважительным причинам. При этом юридическая безграмотность работника такой причиной, обычно, судами не признается.

Суд или комиссия по трудовым спорам?

В соответствии с положениями ст.383 ТК РФ, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется положениями:

Трудового кодекса,
 иных федеральных законов (например - Федеральным законом от 27.07.2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РФ.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

На основании ст.384 ТК РФ комиссии по трудовым спорам могут создаваться как по инициативе работников (или их представительного органа) так и по инициативе работодателя. Они должны состоять из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации (работодателем ИП). Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников или выдвигаются профсоюзом с последующим утверждением на общем собрании работников.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Следует помнить, что в компетенцию комиссии по рассмотрению трудовых споров попадают не все виды индивидуальных трудовых споров. К индивидуальным трудовым спорам, которые может рассматривать комиссия, относятся:

изменение условий трудового договора.

непредоставление сотруднику полагающихся ему выходных и отпусковых дней.

дисциплинарные взыскания, примененные к сотруднику.

неполная и несвоевременная выплата заработной платы.

К индивидуальным трудовым спорам, которые не попадают под компетенцию комиссии, относятся:

увольнение сотрудника.

восстановление сотрудника на работе в связи с незаконным увольнением.

изменение даты и формулировки приказа об увольнении.

оплата вынужденного прогула.

возмещение вреда, причиненного работнику или работодателю.

спор из-за отказа от заключения трудового договора с претендентом (отказ в приеме на работу).

спор из-за дискриминации.

спор сотрудника и работодателя-физического лица, не являющегося ИП*.

В соответствии с положениями ст.308 ТК РФ, индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем-физическим лицом, не являющимся ИП самостоятельно, рассматриваются в суде.

Обратиться в комиссию при нарушении своих трудовых прав сотрудник может только в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о таком нарушении (ст.386 ТК РФ). На основании ст.390 ТК РФ в случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам и работник, и работодатель могут обжаловать в суде, но сделать это нужно быстро - в десятидневный срок со дня получения копии решения комиссии. Кроме того, работник может обратиться в суд сразу же, минуя комиссию по трудовым спорам. Эта возможность предусмотрена ст.391 ТК РФ.

Порядок рассмотрения трудовых споров комиссией

Согласно положениям ст.387 ТК РФ, комиссия по трудовым спорам должна:

в обязательном порядке зарегистрировать поступившее к ней заявление сотрудника.

рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии сотрудника, подавшего заявление, или его уполномоченного представителя. Впрочем, по письменному заявлению работника допускается рассмотрение трудового спора в отсутствие работника или его представителя. В случае неявки работника (его представителя) на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора необходимо отложить. Если работник (его представитель) вторично не явятся без уважительных причин, то комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока, установленного ст.386 ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников и работодателя. На заседании комиссии должен вестись протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Порядок принятия решения комиссией

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Что должно быть указано в решении комиссии по трудовым спорам:

Наименование организации (ФИО работодателя – ИП), а если индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией структурного подразделения организации, то наименование структурного подразделения.

ФИО, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника.

Даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора.

ФИО членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании.

Существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт).

Результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю (или их представителям) в течение трех дней со дня принятия решения.

Темы докладов и рефератов

- 1.Трудовые споры.
- 2.Правила гражданского судопроизводства при решении индивидуальных трудовых споров.
- 3.Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам.

Вопросы для самоконтроля

1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
- 2.Организация и порядок деятельности комиссии по трудовым спорам.
- 3.Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам.
- 4.Признаки индивидуального трудового спора.

Контрольные тесты

1.На основе норм какого права рассматриваются индивидуальные трудовые споры?

- 1) гражданско — трудового;
- 2) гражданско-процессуального;
- 3) процессуально – трудового;
- 4) судебного.

2.В комиссию по трудовым спорам входят:

- 1) Представители работников;
- 2)Равное число представителей работников и работодателей;
- 3) Представители работодателей.

3.Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

- 1)Только судами;
- 2)Трудовыми инспекциями;
- 3)Комиссиями по трудовым спорам и судами.

Литература: основная [1], дополнительная [1-3].

Тема 10. Коллективные трудовые споры

Цели: изучить понятие и виды коллективных трудовых споров, исследовать предмет данных споров, уяснить начало споров.

Учебные вопросы:

1. Коллективный трудовой спор и его правовое регулирование.
- 2.Виды коллективных трудовых споров.
- 3.Реализация права работников на забастовку.

Методические рекомендации по изучению темы

В ходе рассмотрения первого вопроса следует изучить, что на основании ст. 398 ТК коллективный трудовой спор — это 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 актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Примирительные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения.

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих) или конференции (считается

правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов) работников.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанный госорган обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников и сообщить о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований работников.

Представители работодателей (объединений работодателей) должны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и проинформировать профессиональные союзы (их объединений) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательно исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника.

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

- производит уведомительную регистрацию 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 ч. 1 и 2 ст. 413 ТК в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

- содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;

- ведет базу данных по учету трудовых арбитров;

- организует подготовку трудовых арбитров.

Органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

- производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в части второй ст. 407 ТК;

- содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

- проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;
- оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;
- организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Темы докладов и рефератов

1. Примирительные процедуры.
2. Забастовка.
3. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
2. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах.
3. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
4. Запрещение локаута.
5. Ответственность работников за незаконные забастовки.

Контрольные тесты

1. Коллективный трудовой спор - это:

- 1) 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;
- 2) 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. Забастовка - это:

- 1) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;
- 2) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора
- 3) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;
- 4) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

3. Участие в забастовке является:

- 1) обязательным;
- 2) принудительным;
- 3) добровольным.

4. Представители работодателя:

- 1) вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;
- 2) не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;
- 3) вправе организовывать забастовку, но не в праве и принимать в ней участие;
- 4) не вправе организовывать забастовку, но в праве принимать в ней участие.

5. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, локаут:

- 1) запрещен;
- 2) разрешен;
- 3) разрешен, только если он способствует скорейшему разрешению коллективного трудового спора.

6. Локаут - это:

- 1) форма забастовки, связанная с полной остановкой деятельности работодателя;
- 2) форма забастовки, связанная с привлечением в число бастующих всех работников соответствующей отрасли;
- 3) привлечение работников к дисциплинарной ответственности в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке;
- 4) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Литература: основная [1], дополнительная [1-3].

Тема 11. Материальная ответственность.

Цели: изучить понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее значение, за ущерб, причиненный работодателю, отличия материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности, условия привлечения работника к материальной ответственности.

Учебные вопросы:

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее значение.
2. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю.
3. Отличия материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.
4. Условия привлечения работника к материальной ответственности.

Методические рекомендации по изучению темы

В начале рассмотрения темы следует дать определение материальной ответственности. Материальная ответственность — это обязанность стороны трудового договора (работодателя или работника), причинившей материальный ущерб другой стороне, возместить этот ущерб. Ущерб подлежит возмещению, если он явился результатом виновного противоправного действия (бездействия) причинителя ущерба. При этом размер причиненного ущерба должна доказать потерпевшая сторона.

Значение материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику:

- 1) способствует более тщательному соблюдению работодателем, его администрацией трудового законодательства об охране труда и о трудовом договоре, а тем самым и соблюдению права работника на труд и охрану труда;
- 2) позволяет возместить не только материальный, но и моральный вред, причиненный работнику.

Далее необходимо перейти к рассмотрению материальной ответственности работника за ущерб, причинённый работодателю.

Материальная ответственность работника — это возложение на работника обязанности возместить полностью или частично ущерб, причиненный имуществу работодателя его неправомерными виновными действиями. Таким образом, материальная ответственность заключается в обязанности возместить причиненный ущерб. Законодательство о материальной ответственности работников преследует две цели. Во-первых — защитить имущество работодателя (в том числе имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) от посягательств со стороны недобросовестных работников путем возмещения виновным причиненного ущерба. Во-вторых — обеспечить охрану заработной платы работника от необоснованных удержаний путем

установления оснований, условий ответственности и порядка возмещения причиненного ущерба. Трудовое законодательство о материальной ответственности работников применяется, когда причинителем ущерба является работник, а потерпевшим от ущерба — работодатель (юридическое или физическое лицо). То есть причинитель ущерба и потерпевший должны состоять в трудовых отношениях. Если ущерб причинен лицом, не связанным с потерпевшим трудовыми отношениями, его возмещение осуществляется по нормам гражданского права.

При рассмотрении третьего вопроса следует определить различия между материальной ответственности и гражданско-правовой. Гражданину не безразлично, по нормам какой отрасли права — трудового или гражданского — он будет нести ответственность. Материальная ответственность работников по нормам трудового права существенно отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву, прежде всего тем, что работники более защищены законом, находятся в более благоприятном положении по сравнению с лицами, отвечающими по нормам гражданского права.

В трудовом праве основным видом ответственности является ограниченная материальная ответственность, устанавливающая предельный размер удержания. То есть ущерб может возмещаться не в полном объеме, если он превышает установленный в законе предел для удержания. Полная материальная ответственность наступает только в случаях, прямо указанных в законе. В гражданском праве ущерб всегда возмещается в полном размере.

В трудовом праве ответственность исключается при отсутствии вины работника в причинении ущерба. При этом, как правило, действует презумпция невиновности работника в возникновении ущерба. Работник предполагается невиновным до тех пор, пока работодатель не докажет его вину. Тем самым бремя доказывания вины работника лежит на работодателе. В гражданском праве имущественная ответственность в ряде случаев наступает и при отсутствии вины (например, за вред, причиненный источником повышенной опасности; за ущерб, вызванный невыполнением обязательств, связанных с предпринимательской деятельностью). При этом, как правило, вина причинителя ущерба презюмируется (предполагается), и чтобы быть освобожденным от ответственности, работник сам должен доказать свою невиновность.

В отличие от гражданского в трудовом праве возмещению подлежит только фактический ущерб, недополученные доходы (упущенная выгода) не взыскиваются.

Все это свидетельствует о том, что правильное решение вопроса о применении норм трудового или гражданского права имеет большое практическое значение.

В конце рассмотрения темы необходимо раскрыть условия наступления материальной ответственности. Условия наступления материальной ответственности работников определены ст. 239-240, 244-245 и 247 ТК. Наличие ущерба не является достаточным основанием для привлечения

работника к материальной ответственности. Требуется еще наличие в совокупности 3 условий.

1. Ущерб должен быть результатом противоправного деяния (действия или бездействия) работника.

2. Ущерб должен быть причинен по вине работника — умышленно или по небрежности. В трудовом праве обычно действует презумпция невиновности работника в причинении ущерба.

3. Необходимо установление непосредственной причинной связи между противоправным виновным действием (бездействием) работника и ущербом, т. е. ущерб должен быть вызван именно деянием работника, а не какими-либо иными обстоятельствами.

Темы докладов и рефератов

1. Виды материальной ответственности работников.
2. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работников.
3. Материальная ответственность работодателя перед работником по нормам трудового права и ее виды.

Вопросы для самоконтроля

1. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
2. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.
3. Возмещение морального вреда.
4. Порядок рассмотрения таких споров.
5. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы.
6. Полная материальная ответственность.
- 7.

Контрольные тесты

1. Работодатель или работник возмещает ущерб другой стороне в случае:

- 1) противоправного поведения работника;
- 2) виновного поведения работника;
- 3) виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб предусматривается:

- 1) только в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- 2) в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;
- 3) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, коллективных договорах, трудовых договорах.

3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника,

возмещает этот ущерб:

1) в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

2) в ограниченном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

3) в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

4. Работник компенсирует ущерб работодателю:

1) в полном размере, выключая упущенную выгоду;

2) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;

3) по договоренности между сторонами, в том числе часть упущенной выгоды.

5. Взыскать материальный ущерб с работника – это:

1) право работодателя;

2) обязанность работодателя;

3) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.

4) Литература: основная [1], дополнительная [1, 2].

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЭКЗАМЕНУ

Экзамены являются формой итогового контроля успеваемости студентов (слушателей). Они проводятся в объеме рабочих программ по дисциплине.

Экзамены являются заключительным этапом изучения дисциплины в полном объеме или ее части, определяющим уровень теоретических знаний и умений, приобретенных за курс (семестр), развития творческого мышления, умение синтезировать знания и применять их в практической деятельности пожарной охраны.

Экзамен по дисциплине проводится согласно Положению о зачетах и экзаменах Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России.

Вопросы к экзамену

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права и его особенности.
3. Принципы трудового права.
4. Функции трудового права.
5. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
6. Система отрасли трудового права.
7. Сфера действия трудового права (во времени, в пространстве и по кругу лиц).

8. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
9. Источники трудового права России, их особенности и классификация.
10. Общая характеристика субъектов трудового права: понятие, виды, правовой статус.
11. Работник (гражданин) как субъект трудового права.
12. Работодатели как субъекты трудового права.
13. Профсоюзы как субъекты трудового права, их функции, правосубъектность, права и гарантии реализации.
14. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, система, органы, формы.
15. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, порядок разработки и заключения, действие, контроль за выполнением, ответственность за нарушение.
16. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды, стороны, содержание, порядок разработки и заключения, ответственность за нарушение.
17. Понятие занятости, трудоустройства, безработного и подходящей работы.
18. Порядок регистрации граждан в качестве безработных.
19. Гарантии и компенсации гражданам при сокращении численности или штата и в случае их признания безработными. Критерии массового высвобождения работников.
20. Правовая организация трудоустройства населения.
21. Понятие, значение и стороны трудового договора.
22. Содержание трудового договора.
23. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу. Предъявляемые документы. Гарантии. Испытание.
24. Виды трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров.
25. Особенности отдельных видов трудовых договоров (с временными, сезонными работниками, совместителями, надомниками, работниками, работающими у работодателей-физических лиц).
26. Функции трудового договора.
27. Стороны трудового договора.
28. Понятие перевода на другую постоянную работу и его отличие от перемещения. Изменение существенных условий трудового договора.
29. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
31. Расторжение срочного трудового договора.
32. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, не связанные с виновным поведением работника.
33. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, связанные с виновным поведением работника.
34. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

35. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил при приеме на работу.
36. Дополнительные основания прекращения трудового договора с отдельными категориями работников.
37. Порядок увольнения работников. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
38. Понятие и виды рабочего времени Работа в ночное время. Сверхурочная работа.
39. Режим рабочего времени и его виды.
40. Понятие и виды времени отдыха.
41. Отпуска, их виды, порядок предоставления.
42. Понятие и методы регулирования заработной платы.
43. Формы и системы оплаты труда.
44. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы.
45. Гарантийные выплаты и доплаты, компенсационные выплаты работникам в области социально-трудовых отношений.
46. Понятие, значение и методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
47. Меры поощрения и порядок их применения.
48. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Понятие дисциплинарного проступка.
49. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, обжалования и снятия.
50. Понятия материальной ответственности сторон трудового договора и условия ее наступления.
51. Виды материальной ответственности работника.
52. Порядок определения размера причиненного ущерба и его взыскания.
53. Материальная ответственность работодателя перед работником.
54. Понятие охраны труда.
55. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
56. Обязанности работодателя по охране труда.
57. Обязанности работника в области охраны труда.
58. Обеспечение прав работника на охрану труда.
59. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
60. Охрана труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
61. Охрана труда работников в возрасте до 18 лет.
62. Охрана труда инвалидов, лиц с пониженной трудоспособностью.
63. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
64. Система органов надзора и контроля и их полномочия.
65. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
66. Понятие, условия, причины, классификация и подведомственность трудовых споров.
67. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

- 68.Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
- 69.Реализация права работников на забастовку.
- 70.Оплата труда работников бюджетной сферы.
- 71. Формы и системы заработной платы: виды, содержание, принципы и порядок установления.
- 72.Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы.
- 73.Премияльная система заработной платы. Показатели и условия для премирования. Лишение премий.
- 74.Гарантийные выплаты и доплаты.
- 75.Служебные командировки, гарантийные и компенсационные выплаты.
- 76.Гарантийные и компенсационные выплаты при переезде на работу в другую местность.
- 78.Средний заработок: понятие, значение, виды исчисления.
- 79.Права и обязанности сторон коллективного трудового спора. Гарантии работникам, участвующим в забастовке.
- 80.Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Информационное обеспечение дисциплины

Мультимедийные презентации в среде MicrosoftPowerPoint по темам:

- Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.
- Тема 2. Источники трудового права.
- Тема 3. Субъекты трудового права.
- Тема 4. Социальное партнёрство в сфере труда.
- Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
- Тема 6. Трудовой договор.
- Тема 7. Рабочее время и время отдыха.
- Тема 8. Охрана труда.
- Тема 9. Индивидуальные трудовые споры.
- Тема 10. Коллективные трудовые споры.
- Тема 11. Материальная ответственность.