

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Учебно-методическое пособие для студентов заочной формы обучения

2-е издание, дополненное и переработанное

Составитель: проф. С.В. Передерин

Воронежского государственного университета
2016

Утверждено научно-методическим советом юридического факультета
г., протокол №

Рецензент доц. Л. Н. Сенных

Учебно-методическое пособие подготовлено на кафедре трудового права юридического факультета Воронежского государственного университета.

Рекомендуется для студентов заочного отделения юридического факультета Воронежского государственного университета.

Для направления 030900 (40.03.01) Юриспруденция

Учебно-методическое пособие подготовлено в соответствии с программой учебного курса по «Трудовому праву России». Оно написано на основе использования научной и учебной специальной юридической литературы, действующего трудового законодательства и правоприменительной практики в целях оказания методической помощи студентам при изучении данной дисциплины.

В пособии, применительно к каждой теме, в простой и доступной форме даются методические указания, которые позволяют изучающему сосредоточить внимание на наиболее важных и спорных моментах, имеющих место в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, применительно к конкретной теме. Конкретные рекомендации и указания заостряют внимание студента (студентки) на изучении конкретных правовых норм и положений, которые не всегда четко и понятно излагаются в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Обращается внимание на пробелы и неточности, существующие в действующем законодательстве. Особое внимание уделяется комментированию правовых положений, закрепленных в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации¹.

Структура пособия позволяет изучающему последовательно и в тесной взаимосвязи рассмотреть основные правовые институты трудового права Российской Федерации, начиная с уяснения его предмета и метода и заканчивая изучением правовых норм, регламентирующих различные процедуры разрешения трудовых споров.

Поскольку студентами заочной формы обучения по курсу трудового права выполняются курсовые и контрольные работы, то в пособии даются специальные рекомендации по их написанию. Обращается внимание на то, что они должны выполняться на основе изучения новейшей специальной юридической литературы и законодательства, действующего на момент их выполнения.

Особое внимание при выполнении курсовых работ следует уделять правоприменительной и судебной практике.

Наличие контрольных вопросов и программы по курсу «Трудовое право России» дает возможность изучающему самостоятельно подготовиться к сдаче зачета и экзамена по трудовому праву.

Список учебной литературы и основных нормативных актов позволяет студенту в достаточном объеме изучить теоретические положения в области трудового права и действующее трудовое законодательство.

При изучении соответствующих тем студенту необходимо использовать сайт кафедры трудового права и СПС «КонсультантПлюс», «Гарант».

¹ Далее ТК РФ.

СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1. Предмет, метод, система и сфера действия трудового права.....	4
Тема 2. Источники трудового права.....	10
Тема 3. Принципы трудового права.....	16
Тема 4. Субъекты трудового права.....	18
Тема 5. Правовое положение профсоюзов и трудовых коллективов.....	23
Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда.....	26
Тема 7. Рынок труда и правовое регулирование занятости и трудоустройства.....	33
Тема 8. Понятие, виды, стороны, содержание и порядок заключения трудового договора.....	36
Тема 9. Изменение трудового договора.....	43
Тема 10. Прекращение трудового договора.....	47
Тема 11. Защита персональных данных работника.....	50
Тема 12. Рабочее время.....	53
Тема 13. Время отдыха.....	57
Тема 14. Оплата и нормирование труда.....	59
Тема 15. Гарантии и компенсации.....	62
Тема 16. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.....	65
Тема 17. Охрана труда.....	68
Тема 18. Материальная ответственность сторон трудового договора....	71
Тема 19. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	75
Тема 20. Защита трудовых прав и законных интересов работников.....	79
Тема 21. Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Порядок их рассмотрения и разрешения.....	81

Приложения:

Приложение 1. Программа учебного курса

Приложение 2. Перечень контрольных вопросов для сдачи экзамена.

Приложение 3. Методические рекомендации и указания для выполнения курсовых и контрольных работ.

Приложение 4. Темы курсовых работ.

Приложение 5. Задания по выполнению контрольных работ.

Приложение 6. Список основных нормативных правовых актов и учебной литературы.

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Российское трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе современного российского права. Нормы трудового права регулируют общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения несамостоятельного труда. Как известно труд – это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых продуктом труда, продуктом производства.

В современном обществе труд является категорией политической, социальной и экономической. Поэтому следует четко уяснить, что нормы трудового права регулируют отношения по труду лишь те, которые складываются в общественной организации труда, то есть в процессе производства.

Следует различать две основные разновидности совместного труда в зависимости от экономического положения участников: *самостоятельный труд* (труд собственников) и *несамостоятельный труд* (труд несобственников). Вторая разновидность обуславливает возможность эксплуатации наемных работников. Наряду с указанными двумя разновидностями труда существует и смешанная форма, предполагающая коллективный труд собственников и несобственников.

Приступая к изучению данной темы студенту необходимо, прежде всего, тщательно ознакомиться с содержанием статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и уяснить цели и задачи трудового законодательства. Из содержания части первой указанной статьи, следует, что основными целями трудового законодательства являются: 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; ; 2) создание благоприятных условий труда; 3) защита прав и интересов работников и работодателей.

Каждая из указанных целей реализуется в конкретных статьях Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Так, например, государственные гарантии установлены при: заключении, изменении и прекращении трудового договора, предоставлении отпусков и определении размеров и сроков выплаты заработной платы, привлечении работников к материальной ответственности, нормы об охране труда обеспечивают благоприятные условия труда, а нормы права, закрепленные в разделе XIII ТК РФ обеспечивают защиту трудовых прав и свобод. Обучающемуся необходимо найти конкретные статьи и нормативные правовые акты, применительно к каждой из главных целей.

Часть 2 статьи 1 ТК РФ определяет две основные задачи трудового законодательства: 1) создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (работника и работодателя); 2) правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Предметом любой отрасли права являются общественные отношения. Из содержания части 2 статьи 1 ТК РФ следует, что предметом трудового права как отрасли является комплекс общественных отношений. Главное место среди которых занимают трудовые отношения, которые складываются как в самом процессе производства материальных благ, так и в сфере услуг и обслуживания. Понятие трудовых отношений дается в статье 15 ТК РФ. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Из данного определения следует, что: 1) трудовые отношения, как правило, основываются на соглашении, которое в письменной форме закрепляется в трудовом договоре и на основе которого реализуется принцип свободы труда; 2) сторонами трудового отношения являются работник и работодатель; 3) в трудовом отношении определяющими являются следующие признаки: а) при наличии трудового отношения работник, как правило, должен сам трудиться, выполнять свои обязанности; б) работник должен выполнять работу по определенной трудовой функции, которая определяется должностью, профессией, специальностью, конкретным видом работы, поручаемой ему; в) процесс труда регламентирован во времени нормами о рабочем времени и времени отдыха; г) работник должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем; д) оплата труда, выполняемого в соответствии с трудовой функцией, производится согласно установленным нормам, расценкам и системам заработной платы; 4) содержание трудового отношения определяется взаимными правами и обязанностями работника и работодателя.

Трудовые отношения всегда основываются на определенной форме собственности. В зависимости от формы собственности и организационно-правового вида организации трудовые отношения подразделяются на родовые и видовые, группы и подгруппы. Это могут быть трудовые отношения, возникающие на государственных и муниципальных предприятиях, в коллективных организациях (товариществах, обществах, производственных кооперативах и т.п.), в религиозных и общественных организациях, у работодателей физических лиц и других.

Необходимо разобраться с отличительными признаками трудового отношения от аналогичных гражданско-правовых отношений, возникающих в связи с применением наемного труда (для выполнения работ по договору подряда, поручения, возмездного оказания услуг и других).

В отличие от трудового отношения гражданско-правовые отношения: 1) возникают при независимом самостоятельном труде, стороны этих отношений равны; 2) сторонами являются заказчик и подрядчик (при выполнении подряд-

ных работ), заказчик и исполнитель (при выполнении договора оказания возмездных услуг); 3) возникают с целью получения определенного результата, то есть предметом гражданско-правовых отношений является именно результат труда, а не сам труд; 4) подрядчик, исполнитель самостоятельно организуют свою деятельность, для выполнения своих обязательств перед заказчиком и представления ему обусловленного результата. Они не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка.

Помимо трудовых отношений к предмету трудового права относятся также отношения непосредственно связанные с ними. Таких отношений – девять групп. Это отношения по: 1) организации труда и управлению трудом; 2) трудоустройству у данного работодателя; 3) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, непосредственно у данного работодателя; 4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; 5) участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применению трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; 6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; 7) надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; 8) разрешению трудовых споров; 9) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Использование законодателем правовой категории «непосредственно связанные с трудовыми», свидетельствует о том, что указанные группы отношений не могут существовать без трудовых отношений. Наличие трудового отношения – обязательное условие, лежащее в основе возникновения связанных с ними отношений. В зависимости от момента возникновения и существования во времени, отношения, непосредственно связанные с трудовыми, в учебной литературе делятся на три вида: а) предшествующие; б) сопутствующие; в) приходящие на смену трудовым. Предшествующими, например, являются отношения по трудоустройству у данного работодателя, сопутствующими выступают отношения по социальному партнерству, а приходящими на смену будут отношения по социальному страхованию, в случаях, предусмотренных федеральными законами. Следует иметь в виду, что один и тот же вид, связанных с трудовыми отношений в одних случаях может предшествовать, в других – сопутствовать, в третьих – следовать за трудовыми. Так, например, отношения по разрешению трудовых споров могут возникать при поступлении на работу, во время выполнения работы и после ее прекращения. Отношения по профессиональной подготовке, как правило, возникают до начала реализации трудовых отношений, а при переподготовке и повышении квалификации, существуют одновременно с трудовыми отношениями.

Студенту необходимо детально разобраться со сторонами отношений непосредственно связанных с трудовыми, обратив внимание на то, что в их реализации обязательно, помимо работника и работодателя, появляется третий

участник, раскрыть содержание каждой группы отношений, уяснить их роль в правовом механизме обеспечения трудовых прав работников.

Приступая к изучению вопроса о методе трудового права, обучающемуся необходимо использовать накопленные ранее знания. Под методом правового регулирования понимается способ воздействия норм права на те или иные общественные отношения, на поведение людей. Следует также помнить, что метод правового регулирования не устанавливается произвольно законодателем или правоприменительными органами, он обуславливается объективными жизненными обстоятельствами. Метод правового регулирования непосредственно определяется характером и содержанием регулируемых отношений, предметом правового регулирования. Теория права знает такие основные средства правового регулирования, как: предписания, запреты и дозволения, а также такие приемы, как императивное и диспозитивное регулирование. Все эти общетеоретические положения в той или иной степени находят свое отражение в методе трудового права.

Метод трудового права, являясь по своей сути комплексным, представляет собой совокупность приемов, способов, правовых средств, с помощью которых осуществляется регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В учебной литературе выделяются следующие характерные признаки метода трудового права России: 1) сочетание централизованного и локального, законодательного и локального регулирования общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права; 2) сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; 3) участие в регулировании общественных отношений работников и профсоюзных органов; 4) использование специфических способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей; 5) юридическое равноправие сторон трудового договора при его заключении, и подчинение работника власти работодателя в процессе трудовой деятельности; 6) единство и дифференциация норм трудового законодательства.

Обучающемуся необходимо на основе изучения специальной юридической и учебной литературы, правовых норм, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации раскрыть содержание указанных выше признаков, используя при этом конкретные примеры.

Трудовое право, как и любая отрасль права, имеет свою систему. Система трудового права представляет собой совокупность в определенном порядке расположенных правовых норм, сгруппированных в правовые институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли права.

Система отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную.

В общую часть системы трудового права входят нормы права, распространяющиеся на все общественные отношения, составляющие его предмет. Они определяют: предмет трудового права; основные принципы и задачи правового регулирования; правовой статус работника и работодателя; основания возникновения трудовых отношений; формы и принципы социального партнерства;

процедуры ведения коллективных переговоров; формы участия работников в управлении организацией; сферу действия трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Особенная часть трудового права включает нормы, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений. В нее входят следующие правовые институты: трудовой договор; рабочее время; время отдыха; оплаты и нормирования труда; дисциплины труда; материальной ответственности; охраны труда; разрешения трудовых споров и другие.

Для того чтобы иметь более четкое представление о системе трудового права, студенту необходимо тщательно ознакомиться с содержанием действующего Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку структура системы трудового права в большинстве своем совпадает со структурой Трудового кодекса.

От системы трудового права как отрасли следует отличать систему трудового законодательства. Первая соотносится со второй как содержание и форма. Система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

Наряду с системой трудового права и системой трудового законодательства существует и система науки трудового права. Система науки трудового права России по своему предмету и содержанию значительно шире системы трудового права как отрасли и законодательства, поскольку система науки трудового права включает в себя совокупность теоретических взглядов, суждений и выводов, касающихся проблем правового регулирования несамостоятельного труда. Системы отрасли права и законодательства выступают в качестве предмета исследования науки трудового права. Наука трудового права изучает нормы права и нормативные акты в их взаимосвязи с развитием экономики, политики и социальной жизни в нашем государстве.

Приступая к подготовке вопроса о сфере действия трудового права студенту необходимо, прежде всего, ознакомиться с содержанием статьи 11 ТК РФ. В соответствии с частью 3 данной статьи все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Не имеет значения, является ли работодатель физическим или юридическим лицом. Не имеет также значения форма собственности (частная, муниципальная или государственная).

В соответствии с частью 5 статьи 11 ТК РФ нормы трудового права распространяются на трудовые отношения, возникающие и существующие на территории Российской Федерации, если в них одной из сторон выступают: а) иностранные граждане, лица без гражданства; б) организации, созданные или учрежденные иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием; в) международные организации; г) иностранные юридические лица. Необходимо иметь в виду, что трудовое законодательство РФ содержит норма-

тивные правовые акты, устанавливающие определенные особенности регулирования труда иностранцев.

Важно уяснить правовое положение, закрепленное в части 4 статьи 11 ТК РФ, согласно которому, в тех случаях, когда судом будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

То есть, если работодатель вместо заключения с физическим лицом трудового договора, заключает гражданско-правовой договор, а в суде будет доказано, что гражданин выполнял работу по конкретной трудовой функции (работал продавцом в киоске, занимался ремонтом бытовой техники и т.п.), то в таком случае имеют место трудовые отношения со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Следует также обратить внимание на то, что на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Студенту необходимо знать, что трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих физических лиц (если они в установленном Трудовым кодексом РФ порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей): 1) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы; 2) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера; других лиц, если это установлено федеральным законом, например, вне сферы трудового права находятся отношения, возникающие между лицами рядового и начальствующего состава в органах милиции, отношения с лицами, проходящими службу по контракту.

Изучение данной темы следует завершить усвоением роли и значения трудового права на современном этапе развития нашего общества, тенденций его развития. Необходимо усвоить функции, которые выполняет трудовое право. К ним относятся: регулятивная, защитная, социальная, воспитательная, развития производственной демократии.

ТЕМА 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

При изучении данной темы студенту необходимо использовать теоретические положения об источниках права в формальном смысле, разработанные в общей теории государства и права. Под источником права в формальном смысле понимается установленная форма внешнего выражения правовой нормы, благодаря которой она приобретает общеобязательный характер. То есть, по общему правилу, под источником права понимается нормативный правовой акт, содержащий нормы права.

Исходя из данного теоретического положения, в учебной литературе по трудовому праву дается следующее определение источников трудового права. Источники трудового права – это результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей), выраженные в различных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, направленные на регулирование трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права.

Изучающему необходимо ознакомиться с классификацией источников трудового права: по степени важности и субординации; по системе данной отрасли права; по органам их принявшим; по форме акта; по сфере действия; по контингенту работников; по степени обобщенности. Желательно, применительно к каждому из оснований классификации, привести конкретные примеры, ссылаясь на действующее законодательство о труде.

Источники трудового права составляют определенную систему, которая состоит из многочисленных нормативных правовых актов, различных по своему характеру, юридической силе и сфере действия. Для того чтобы более четко разобраться с различными источниками трудового права необходимо тщательно изучить статьи 5-10 ТК РФ.

Анализируя содержание статьи 5 ТК РФ, следует обратить внимание на то, что она разграничивает понятия трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В соответствии с частью первой данной статьи к трудовому законодательству относятся: 1) Трудовой кодекс Российской Федерации; 2) иные федеральные законы; 3) законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права; 4) законодательство об охране труда. Далее в статье 5 перечисляются подзаконные нормативные правовые акты, по своей юридической силе находящиеся под властью законов, которые являются источниками трудового права и относятся к законодательству о труде.

Важно хорошо усвоить правила субординации источников трудового права. К ним относятся следующие: 1) каждый из нижестоящих по иерархии нормативных правовых актов не может противоречить нормативным правовым актам, выше него стоящим; 2) нормам права, содержащимся в Трудовом кодексе РФ должны соответствовать нормы, содержащиеся в иных федеральных законах (это правило не применяется только к Конституции РФ и Федеральным конституционным законам); 3) если между нормами ТК РФ и иными норматив-

ными правовыми актами возникают противоречия, то применяются нормы Трудового кодекса Российской Федерации; 4) если принимается новый Федеральный закон в сфере правового регулирования несамостоятельного труда, содержащий нормы права, которые противоречат нормам ТК РФ, то они могут применяться только после внесения соответствующих изменений в ТК РФ; 5) все подзаконные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (начиная с указов Президента РФ и кончая локальными нормативными актами), не должны противоречить Трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам; 6) каждый нормативный правовой акт, принятый компетентными государственными органами вышестоящего ранга, имеет приоритет над нормативными правовыми актами, принятыми компетентными органами государства, стоящими ниже в управленческой структуре. Поэтому нормативные правовые акты органов нижестоящего уровня не должны противоречить нормативным правовым актам, стоящим в иерархии выше. В случае противоречия применяется акт вышестоящего органа; 8) законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ и иным Федеральным законам; 9) нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить не только Трудовому кодексу РФ и Федеральным законам, но также указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти; 10) нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые органами местного самоуправления, не должны противоречить федеральному законодательству о труде, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Учитывая то, что правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений Конституцией РФ отнесено к совместному предмету ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, необходимо детально ознакомиться с содержанием статьи 6 ТК РФ, определяющей полномочия федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере правового регулирования несамостоятельного труда.

Следует обратить внимание на то, что часть первая данной статьи устанавливает исчерпывающий перечень оснований, по которым федеральные органы государственной власти могут принимать нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Важно уяснить, что органы государственной власти субъектов Российской Федерации могут разрабатывать и принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права с соблюдением следующих правил: 1) такие нормативные правовые акты могут приниматься только по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; 2) в случае принятия Федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с Федеральным законом или иным нормативным

правовым актом Российской Федерации; 3) если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права противоречит Трудовому кодексу РФ или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленных трудовым законодательством, то применяются нормы трудового законодательства; 4) органы государственной власти субъектов Российской Федерации могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, закрепляющие более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными трудовым законодательством, однако, в таком случае обеспечение гарантий должно осуществляться за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

В системе источников трудового права важная роль отводится локальным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, принимаемых работодателем с целью управления организацией и трудом в ней. К локальным нормативным актам, в частности, относятся: приказы работодателя о введении различных режимов работы; графики отпусков; положения о системах оплаты и премировании; правила внутреннего трудового распорядка; инструкции об охране труда; положение об аттестации и др. Все локальные нормативные акты действуют только в пределах конкретной организации или полномочий индивидуального предпринимателя. В организациях со сложной структурой локальные нормативные акты могут приниматься в отдельных структурных подразделениях (филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях). Такие локальные нормативные акты применяются только в рамках конкретного структурного подразделения. В этой связи обучающемуся необходимо тщательно изучить содержание статьи 8 ТК РФ, которая регламентирует порядок принятия таких нормативных актов и закрепляет требования, предъявляемые к их содержанию. Необходимо обратить внимание на следующее. 1) Локальные нормативные правовые акты могут разрабатываться и приниматься не только работодателями – юридическими лицами (организациями), но и работодателями – физическими лицами, являющимися индивидуальными предпринимателями. 2) такие нормативные правовые акты не могут принимать работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. 3) Работодатели, наделенные правом принимать локальные нормативные правовые акты, могут их разрабатывать и утверждать только в пределах своей компетенции, которая определяется трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Необходимо обратить внимание на следующие правовые положения, закрепленные в статье 8 ТК РФ.

Во-первых, указанная статья устанавливает приоритет коллективного договора, соглашения над локальным нормативным актом. То есть, если работодатель в локальном нормативном акте решает те же вопросы, например, о заработной плате, которые уже решены в коллективном договоре, соглашении, то такой локальный нормативный акт не может противоречить коллективному договору, соглашению.

Во-вторых, в соответствии с частью 2 статьи 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашением, работодателем при принятии локальных нормативных актов должен учитывать мнение представительного органа работников, если он имеется в организации. Процедуры учета мнения регламентируются статьями 371 и 371 ТК РФ. Студенту необходимо ознакомиться с содержанием указанных статей.

В-третьих, из содержания части 3 статьи 8 ТК РФ следует, что в целях усиления роли представительного органа работников в принятии работодателем локальных нормативных актов, коллективным договором или соглашением, может быть предусмотрена процедура их принятия не с учетом мнения, а по согласованию с представительным органом работников. В таком случае работодатель берет на себя обязательство согласовывать, а не просто учитывать мнение, при принятии локального нормативного акта, с органом, представляющим работника.

Поскольку локальные нормативные акты представляют собой нижний уровень правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, то они должны отвечать следующим требованиям: 1) они не должны противоречить трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права; 2) указанные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с тем, что установлено этими актами; 3) локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников, установленное коллективным договором, соглашением; 4) если локальный нормативный акт содержит норму права, ухудшающую положение работника, то данная норма не подлежит применению; 5) локальный нормативный акт, принятый без соблюдения порядка учета мотивированного мнения представительного органа полностью не подлежит применению.

Важно также обратить внимание на содержание статьи 9 ТК РФ, которая законодательно закрепляет такую черту метода трудового права, как сочетание государственного и договорного способов регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Государственный метод регулирования осуществляется через законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые федеральными органами государственной власти и органами власти субъектов РФ.

Договорное регулирование осуществляется работниками в лице их представительного органа и работодателем в форме соглашения между работниками и работодателями, заключаемого на уровне Российской Федерации, ее субъекта, территории, отрасли, организации, а также путем заключения, изменения и прекращения трудового договора. При помощи договорного регулирования, минимальный уровень прав и гарантий работников (минимальный размер заработной платы, минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска), конкретизируется и детализируются применительно к отдельным категориям работников или конкретному работнику. Важно отметить, что каждая

глава Трудового кодекса РФ, содержит правовое положение, предусматривающее установление условий труда работника с помощью трудового договора.

Следует обратить внимание на то, что в последние годы государственное (централизованное) правовое регулирование несамостоятельного труда заменяется договорным регулированием. Значительный круг вопросов относится на решение с помощью соглашений, коллективных договоров, трудового договора. С помощью коллективного договора, например, устанавливаются тарифные системы оплаты труда, порядок оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.

В целях охраны прав и гарантий работников, часть 2 статьи 9 ТК РФ, предусматривает следующие требования, предъявляемые к содержанию коллективного договора: 1) запрещено включать в содержание коллективного договора условия, ограничивающие права и снижающие гарантии работникам, предусмотренные в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права; 2) если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению, и действует трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Учитывая то, что договорное регулирование отношений в сфере несамостоятельного труда подразделяется на два вида: коллективно-договорное - регулируется коллективными договорами и соглашениями и индивидуально договорное – регулируемое трудовым договором, студенту необходимо ознакомиться с содержанием глав 6, 7 и статей 56-57 ТК РФ, а также привести примеры, применительно к каждому виду договорного регулирования.

При изучении данной темы важно разобраться с соотношением между нормами международного права, международными договорами и национальным законодательством о труде. Для этого необходимо внимательно изучить содержание статьи 10 ТК РФ. Из ее содержания следует, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы РФ. То есть нормы международного права следует рассматривать как нормы прямого действия, которые должны применяться всеми государственными органами, включая суды.

Важно уяснить, что не всегда приоритет отдается нормам международного права. Это правило действует лишь в том случае, если нормы международного права устанавливают более льготные для работников гарантии. В целях более полного представления о международных нормах трудового права, обучающемуся необходимо ознакомиться с ратифицированными Российской Федерацией конвенциями и рекомендациями Международной Организации Труда (сокращенно МОТ), которые официально опубликованы.

Система источников трудового права имеет следующие особенности: 1) в разработке и принятии нормативных актов, содержащих нормы трудового права активно участвуют сами работники (непосредственно через своих представителей); 2) в системе источников трудового права важная роль принадлежит нормативным правовым актам, принимаемым специализированным министер-

ством – Министерством здравоохранения и социального развития; 3) к системе источников трудового права относятся не только нормативные акты по труду, но и акты, принятые в форме договорного нормотворчества (коллективные договоры, соглашения); 4) они отражают единство и дифференциацию законодательства о труде.

Следует обратить внимание на последнюю особенность. Суть ее заключается в том, что действие норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, распространяется либо на всех работников (общие нормы), либо лишь на отдельные категории работников (специальные нормы). Единство проявляется в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников и всех работодателей. Дифференциация находит отражение в специальных нормах, учитывающих различные факторы. К ним, в частности, относятся следующие факторы: а) физиологические особенности отдельных субъектов (несовершеннолетние работники, женщины и лица с семейными обязанностями, инвалиды и другие); б) характер и специфика труда отдельных категорий работников (руководитель организации); в) особенности и условия производства (надомники, работающие вахтовым методом и др.); г) территориальное местонахождение работодателя (Крайний Север); д) отрасль экономики (транспорт, добыча угля и т.д.).

Специальные нормы могут быть трех видов: 1) нормы – льготы, предоставляющие дополнительные гарантии трудовых прав и отдельным категориям работникам (несовершеннолетним, женщинам, лицам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от работы и др.); 2) нормы – приспособления, которые обеспечивают применение общих норм к конкретным условиям труда, например, норм, регулирующих рабочее время, применительно к работникам транспорта (автомобильного, железнодорожного, водного, воздушного и т.п.); 3) нормы – изъятия. Такие нормы ограничивают трудовые права по сравнению с общими нормами для отдельных категорий работников (заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, сезонных работников и др.).

Завершая подготовку по данной теме, студенту необходимо внимательно изучить содержание статей 11-14 ТК РФ. Усвоить правила действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Поскольку большое значение для уяснения и применения источников трудового права имеют постановления, принимаемые высшими судебными органами – Конституционным Судом РФ и Верховным судом РФ, то студенту необходимо ознакомиться с некоторыми из них и выработать свою позицию относительно отнесения их к источникам трудового права. Поскольку данная проблема является дискуссионной в науке трудового права.

ТЕМА 3. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Приступая к изучению данной темы студенту необходимо использовать накопленные ранее знания о принципах права. Под принципом права обычно понимают руководящие начала (положения), выражающие сущность основных свойств и общую направленность правовых норм в пределах всей системы права либо ее отдельных отраслей.

Следует иметь в виду, что регулирование общественных отношений, составляющих предмет трудового права, осуществляется с использованием межотраслевых, отраслевых принципов права, а также принципами отдельных институтов права. К межотраслевым принципам, в частности, относятся принципы: охраны собственности, свободы труда, законности, защиты государством прав и свобод граждан и другие. Отраслевые принципы трудового права, закрепленные в статье 2 ГК РФ. Они неразрывно связаны и сочетаются с межотраслевыми принципами, конкретизируют и дополняют их. Отраслевые принципы, в свою очередь, конкретизируются и уточняются в принципах отдельных институтов трудового права. Изучающему необходимо сравнить содержание принципа свободы труда, закрепленное в ст. 37 Конституции РФ, статья 2 ТК РФ и ст. 56 ТК РФ, а также привести в качестве примеров иные принципы отдельных правовых институтов.

В учебной литературе под принципом трудового права понимается закрепленное в действующем законодательстве руководящее начало (положение), выражающее сущность норм трудового права и главное направление политики государства в области правового регулирования общественных отношений в сфере использования несамостоятельного труда.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений закреплены в статье 2 ТК РФ. Их восемнадцать. Студенту необходимо тщательно проанализировать правовые положения, содержащиеся в данной статье и сформулировать свою позицию. Применительно к каждому принципу. При этом следует обратить внимание на следующие моменты.

Во-первых, отраслевые принципы трудового права сформулированы с учетом положений общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, которые конкретизируются, уточняются и развиваются с учетом специфики отрасли трудового права.

Во-вторых, указанные в статье 2 ТК РФ принципы обращены, главным образом, к работникам, которым предоставляются соответствующие права, а затем – к работодателям и органам, призванным обеспечить реализацию этих прав.

В-третьих, каждый из принципов конкретизируется в соответствующих нормах Трудового кодекса Российской Федерации. Так, например, принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда раскрывается в статьях 4, 5, 64 и 132 ТК РФ, принцип участия работников в управлении организацией реализуется в статьях 27-31, 371, 373 ТК РФ.

В-четвертых, отдельные принципы регулирования отношений в сфере использования несамостоятельного труда, конкретизируются не только в Трудовом кодексе РФ, но и в иных Федеральных законах. Так, например, принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве выражен, в частности, в части 2 ст. 81 и части 1 ст. 261 ТК РФ, а также в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в учебной литературе классифицируются по различным принципам. В зависимости от их содержания и целевой направленности они подразделяются на принципы: 1) выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективности занятости; 2) содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников; 3) определяющие правовое регулирование применения труда наемных работников; 4) отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников (Трудовое право. Учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2009. С. 26). В зависимости от целенаправленности они делятся на принципы: 1) реализации права на труд; 2) обеспечения надлежащих условий труда; 3) защиты трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей. (Трудовое право России. Учебник / Под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой. М., 2007. С. 65).

При ответе на вопросы данной темы нужно уметь раскрыть содержание каждого из принципов, со ссылками на конкретные нормы трудового законодательства, показать их роль и значение в правовом механизме регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

ТЕМА 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Приступая к изучению данной темы, необходимо обратить внимание на то, что действующий Трудовой кодекс Российской Федерации, в отличие от Гражданского кодекса РФ, не содержит полного перечня субъектов трудового права. В этой связи необходимо ознакомиться с подразделом вторым ГК РФ, определяющим субъекты гражданского оборота.

Субъект права – это физическое или юридическое лицо, имеющее определенные права и обязанности, то есть в том или ином виде связанное с правом, является его участником. Правовая наука под субъектами права понимает таких участников, которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и соответствующих обязанностей.

Исходя из этих теоретических посылок, в учебной литературе по трудовому праву под субъектами трудового права понимают стороны трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладающие правовым статусом (в том числе трудовой правосубъектностью, которая включает в себя следующие элементы: трудовую правосубъектность, трудовую дееспособность и трудовую деликтоспособность) и лично или через своих представителей, если позволяет трудовое законодательство, реализующие субъективные трудовые права и обязанности.

Из этого определения следует, что, во-первых, субъектами трудового права являются только стороны общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Представители сторон (представительный орган работников, руководители организаций и т.п.) выступают только в роли участников правового регулирования указанных отношений. Они выполняют только волю сторон (субъектов) трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Во-вторых, для того чтобы быть субъектом трудового права физическому или юридическому лицу необходимо обладать правовым статусом, содержание которого образуют следующие элементы: 1) трудовая правосубъектность; 2) основные трудовые права и обязанности; 3) законные интересы; 4) юридические гарантии осуществления основных трудовых прав и законных интересов; 5) ответственность за выполнение или невыполнение своих обязанностей.

Система субъектов российского трудового права выглядит следующим образом: а) граждане, иностранцы, лица без гражданства, в том числе работник, ученик и др.; б) работодатели (физические или юридические лица); в) Российская Федерация как государство, субъекты Российской Федерации как части государства, муниципальные образования; г) профессиональные союзы.

Основными субъектами трудового права являются работник и работодатель. В этой связи студенту необходимо тщательно изучить содержание статьи 20 ТК РФ, которая определяет ключевые для регулирования трудовых отношений понятия – работника и работодателя.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. В качестве работника может выступать гражданин Российской Федерации, иностранный гражданин, лицо без гражданства. Студенту необходимо

уяснить, что возможность быть субъектом трудового права связывается с достижением определенного возраста, когда физическое лицо юридически признается обладающим способностью к регулярному труду и способностью отвечать за свое поведение и отношение к труду. Для этого необходимо ознакомиться также с содержанием статьи 63 ТК РФ, определяющей возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Следует обратить внимание на исключительные случаи установления минимального и максимального возрастов работников при приеме на работу (на транспорте, в высших образовательных учреждениях и т.п.), а также на ограничения, допускаемые действующим законодательством, в отношении трудовой правосубъектности в судебном порядке. Для этого необходимо ознакомиться со статьей 47 УК РФ и статьей 3.11 КоАП РФ.

Следует детально разобраться с содержанием статьи 21 ТК РФ, закрепляющей основные права и обязанности работника. Необходимо обратить внимание на то, что права и обязанности работника закрепляются в одной статье, это свидетельствует о том, что между ними существует неразрывная связь. Они не могут существовать друг без друга. Права работника обеспечиваются обязанностями работодателя. Правами работодателей обеспечиваются обязанности работников.

Основные права работника подразделяются по форме их реализации на: индивидуальные и коллективные. К индивидуальным правам, в частности, относится право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора; выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы; отдых; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. К коллективным правам относятся право на: объединение, включая право на создание профессиональных союзов; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей; участие в управлении организацией и другие.

Необходимо обратить внимание на то, что действующее трудовое законодательство предусматривает систему юридических гарантий трудовых прав и законных интересов работников. В науке трудового права выделяют четыре группы юридических гарантий трудовых прав и законных интересов работника: 1) содействующие реализации трудовых прав работника (например, установление работникам, получающим образование без отрыва от работы отпуска для сдачи зачетов и экзаменов); 2) превентивные (например, запрет требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором); 3) восстановительные (например, возможность восстановления работника на работе в случае признания его увольнения незаконным); 4) гарантии – санкции (например, ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы).

За невыполнение своих трудовых обязанностей работник несет ответственность по нормам трудового права. Она представляет собой целостное яв-

ление, состоящее из двух разновидностей: позитивной и негативной (ретроспективной ответственности).

Негативная ответственность наступает за некачественное выполнение обязанностей в прошлом (например, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, если с момента совершения дисциплинарного проступка не прошло шесть месяцев).

Позитивную ответственность работник несет за надлежащее осуществление своих трудовых обязанностей в настоящее время и в будущем.

Ответственность работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ может быть дисциплинарной и материальной.

В большинстве случаев в качестве работодателя выступают организации, являющиеся юридическими лицами. Под организацией-работодателем понимается самостоятельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законом порядке для набора работников, производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли. В качестве организаций-работодателей могут выступать: хозяйственные общества и товарищества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия и другие.

Важно усвоить, что субъектом трудового права признается только организация, которая имеет в своей собственности, хозяйственном ведении, оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Она также должна иметь самостоятельный баланс или смету (статья 48 ГК РФ). В связи с тем, что статья 20 ТК РФ в качестве работодателей называет юридические лица, то филиалы, представительства не могут быть работодателями.

Трудовая работодательская правоспособность у работодателя - юридического лица возникает одновременно со способностью быть участником гражданско-правовых отношений. В соответствии со статьей 49 ГК РФ правоспособность юридического лица возникает в момент создания и прекращается в момент завершения его ликвидации. Моментом создания работодателя - юридического лица считается день внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц, а моментом ликвидации считается день внесения записи о ликвидации в данный реестр юридических лиц (статьи 51 и 63 ГК РФ).

Студенту следует обратить внимание на то, что права и обязанности работодателей – юридических лиц, осуществляются через органы управления: единоличные (директор, ректор, генеральный директор, председатель, президент и т.п.); коллегиальные (правление, совет директоров) и иные, предусмотренные учредительскими документами.

В соответствии с частью 5 статьи 20 ТК РФ физические лица могут быть работодателями в двух случаях: 1) когда они зарегистрированы в установленном законом порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляют предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также когда они являются: частными нотариусами, адвокатами, учре-

дившими адвокатские кабинеты, частными детективами и иными лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и(или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления предпринимательской деятельности; 2) когда они вступают в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (то есть работодатели, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и не приравненные к ним).

Важно обратить внимание на возрастные критерии и признаки работодательской правоспособности физических лиц.

Физические лица, достигшие 18 лет, вправе вступать в трудовые правоотношения и заключать трудовые договоры в качестве работодателей при условии, что обладают дееспособностью в полном объеме.

Лица, не достигшие 18-летнего возраста, имеют право быть работодателями со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме. Полностью дееспособным может быть объявлен несовершеннолетний, достигший 16-ти лет, если он занимается предпринимательской деятельностью с согласия родителей, усыновителей или попечителя.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет имеют право заключать трудовые договоры с работниками при наличии следующих условий: а) они имеют собственный заработок, стипендию, иные доходы; б) имеется письменное согласие их законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Работодатели - физические лица реализуют свои трудовые права и обязанности самостоятельно, без участия органов управления.

Основные права и обязанности работодателя закреплены в ст. 22 ТК РФ. Работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами; поощрять работников за добросовестный эффективный труд, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности и другие. Работодатель обязан: соблюдать трудовое законодательство; предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором; выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка; трудовым договором и другие.

Студенту необходимо обратить внимание на право работодателя принимать локальные нормативные акты (это право теперь принадлежит всем работодателям, кроме физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и его обязанность по осуществлению обязательного социального страхования).

Особыми субъектами трудового права являются Российская Федерация как государство, субъекты Российской Федерации как части государства и муниципальные образования. Студенту следует обратить внимание на то, что от имени государства выступают органы государственной власти и органы местного самоуправления. Они являются уполномоченными представителями. К органам

государственной власти, реализующим функции государства в области трудового права относятся: 1) органы занятости, содействующие поиску подходящей работы; 2) государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (Федеральная инспекция труда и ее органы, федеральные службы по экологическому, технологическому и атомному надзору и другие); 3) соответствующие юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры. Студенту необходимо ознакомиться с нормативными правовыми актами, закрепляющими правовой статус соответствующих государственных органов.

Юридический статус профсоюза как субъекта трудового права закрепляется в отдельных статьях Трудового кодекса РФ и Федеральном законе от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Рассматривая вопрос о правовом положении профсоюзов – как субъектов трудового права студенту необходимо обратить внимание на то, что их права и обязанности определяются применительно к их органам и организациям (профсоюзным комитетам, первичным профсоюзным организациям). Профком выступает в качестве субъекта трудового права. Он, как правило, представляет интересы работников, конкретной организации. При этом он либо реализует свои собственные права, например, при осуществлении контроля за охраной труда, либо действует от имени соответствующего коллектива работников, например, при разработке и подписании коллективного договора.

Следует обратить внимание на то, что правоспособность и дееспособность профсоюзов, объединений (ассоциаций) как юридических лиц возникает с момента их государственной уведомительной регистрации по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа. Указанная регистрация является основанием для включения профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных организаций в реестр общественных объединений.

Права профсоюзов по содержанию и сфере применения классифицируются в учебной литературе на следующие группы: 1) права по участию в правотворческой деятельности; 2) права по участию в организации и управлении трудом; 3) контрольные права в сфере труда; 4) право на содействие в разрешении трудовых споров, объявление забастовки и руководство ею.

Профсоюзы в своей деятельности независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей их объединений, им не подчинены и не подконтрольны.

ТЕМА 5. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ И ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Профессиональные союзы – это исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся. Как общественное явление в Российской Федерации они представляют собой многообразную и сложную систему организаций, органов, отношений внутреннего и внешнего характера. Это самая массовая общественная организация.

Правовая основа деятельности профсоюзов в России заключается в закреплении права граждан на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов (статья 30 Конституции Российской Федерации).

Профессиональный союз (профсоюз) представляет собой добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Профсоюзы осуществляют следующие главные функции: а) представительства интересов работников; б) защиты прав работников в сфере труда и социальных отношений.

Следует обратить внимание на то, что общественные отношения с участием профсоюзов регулируются различными видами социальных норм – морали, этики, традиций, права и других.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самостоятельными и самоуправляемыми общественными организациями с помощью внутрипрофсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы не носят правового характера и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах.

Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в какой это необходимо для обеспечения представительства и защиты интересов работников, успешного функционирования профсоюзов.

Профсоюзы осуществляют свою деятельность на основе следующих принципов: а) независимости; б) самоуправления; в) добровольности объединения; г) равноправия профсоюзов; д) законности создания и деятельности.

Правовое положение профсоюзов регламентируется множеством нормативных правовых актов, но основу законодательства о профсоюзах, составляют нормы права, закрепленные в конституции Российской Федерации и Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с последующими изменениями.

Студенту необходимо внимательно изучить содержание данного закона и обратить внимание на следующие моменты.

Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют следующие особенности: во-первых, юридические обязанности прямо не возлагаются государством на профсоюзы, они вытекают из представительской и защитной функции этой общественной организации, опираются на их уставы и неразрывно связаны с правами; во-вторых, профсоюзы несут обязанности не перед государством, а перед работниками-членами профсоюза, чьи интересы они должны

представлять и защищать; в-третьих, реализация обязанностей осуществляется профсоюзами прежде всего силой общественного воздействия, а не государственного принуждения.

Профсоюзы как общественная организация не отвечают ни перед государством, ни перед участниками правоотношений, в которые вступают, за реализацию своих прав и обязанностей.

Государство воздействует на осуществление профсоюзами их прав и обязанностей путем содействия реализации предоставленных ими прав, создания гарантий для их успешной деятельности.

К дисциплинарной ответственности могут быть привлечены освобожденные от основной работы в организации работники профсоюзных органов, виновные в том, что права профсоюзов не используются.

Права профсоюзов в сфере труда в учебной литературе классифицируются по различным признакам. Изучающему необходимо разобраться с классификацией прав профсоюзов по: 1) их положению в системе прав данной организации; 2) содержанию, кругу вопросов, решаемых профсоюзами или с их участием; 3) кругу лиц, чьи права и интересы вправе представлять и защищать профсоюзы.

Следует детально изучить и усвоить юридические гарантии деятельности профсоюзов и их прав. Юридические гарантии – это такие государственно-правовые средства, которые охраняют и защищают права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей, их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, дают возможность профсоюзам беспрепятственно осуществлять свои полномочия.

В систему юридических гарантий прав профсоюзов входят гарантии:

1) имущественные (профсоюзы имеют право собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач, право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление) и другими);

2) личные (это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы, тем, кто непосредственно сталкивается, в процессе осуществления прав профсоюзов, с работодателями, они закреплены в статьях 374-376 ТК РФ);

3) обязанности государственных органов, работодателей содействовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-трудовые вопросы, когда это предусмотрено законами, иными нормативными правовыми актами;

4) надзора и контроля за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;

5) юридической ответственности за нарушение законодательства о профсоюзах (статья 378 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что профсоюзы, как и все другие общественные организации, в случаях нарушения законодательства Российской Федерации несут ответственность на основании статьи 41 Федерального закона «Об общественных объединениях».

Действующее законодательство о труде не закрепляет правовой статус коллектива работников и его полномочия в управлении организацией. В то же время необходимо иметь в виду, что коллектив работников обладает некоторыми правами в сфере правового регулирования несамостоятельного труда и защиты своих трудовых прав. Коллектив работников выступает в качестве субъекта трудового права при разработке и принятии коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, при решении вопроса о проведении и прекращении забастовки.

Право работников на участие в управлении организацией закреплено в статье 52 ТК РФ. Это право может быть реализовано работником как непосредственно, так и через представительные органы. Реализация этого права регламентируется Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором.

Основные принципы участия работников в управлении организации закреплены в международных правовых актах, принятых Международной организацией Труда (МОТ). Студенту необходимо ознакомиться с Конвенцией МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» и Рекомендацией МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии».

Важно усвоить основные формы участия работников в управлении организацией. К ним относятся: 1) учет мнения представительного органа работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором; 2) проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; 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) обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации; 6) участие в разработке и принятии коллективных договоров. Эти основные формы участия работников в управлении организацией закреплены в статье 53 ТК РФ. Иные формы могут быть определены федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

ТЕМА 6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Приступая к изучению данной темы, прежде всего, необходимо усвоить понятие социального партнерства в сфере труда. Под ним понимается 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 (статья 23 ТК РФ).

Затем необходимо детально разобраться с содержанием статьи 24 ТК РФ, которая закрепляет основные принципы социального партнерства. Все принципы социального партнерства можно условно разделить на два вида: 1) принципы, имеющие общий характер (равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; действие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; 2) принципы, имеющие конкретный характер, соблюдаемые при определенных условиях (добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения коллективных договоров, ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров).

Важно уяснить, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели, которые действуют через своих полномочных представителей, уполномоченных в установленном порядке (статья 25 ТК РФ), являющихся участниками отношений социального партнерства. Полномочные представители действуют от имени и в интересах представляемой стороны.

Стороны социального партнерства не следует отождествлять с субъектами социального партнерства. В качестве субъектов могут выступать: 1) работники; 2) работодатели; 3) представители работников; 4) представители работодателей; 5) представители государственной (исполнительной) власти. Следует обратить внимание на то, что органы государственной власти и органы местного самоуправления могут выступать в качестве сторон социального партнерства в том случае, когда они выступают в качестве работодателей, а также при заключении соглашений, предусматривающих полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов.

Следует усвоить уровни социального партнерства, закрепленные в статье 26 ТК РФ и формы социального партнерства, указанные в статье 27 ТК РФ. Необходимо обратить внимание на то, что перечень уровней социального партнерства является исчерпывающим, а перечень форм социального партнерства не является исчерпывающим. Для более детального изучения форм социального партнерства целесообразно изучить содержание статьи 35.1, 52, 53 ТК РФ, а

также ознакомиться с содержанием некоторых федеральных законов, например, «О занятости населения в Российской Федерации», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», которые предусматривают иные формы социального партнерства по вопросам занятости и управления.

Трудным для уяснения является вопрос о представителях работников и работодателей в социальном партнерстве. В этой связи изучающему необходимо детально ознакомиться с содержанием главы 4 ТК РФ.

Из содержания статьи 29 ТК РФ следует, что представители работников делятся на два вида: основных и иных. В качестве основных представителей выступают профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов. Иные представители работников могут представлять их интересы только в следующих случаях: 1) когда работники организации не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации; 2) когда ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данной организации и не уполномочена в соответствии со статье 31 ТК РФ представлять всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. В этих случаях для осуществления полномочий в сфере социального партнерства может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Вопрос должен быть решен на общем собрании (конференции) тайным голосованием.

В соответствии с часть 1 статьи 33 ТК РФ интересы работодателей на локальном уровне социального партнерства представляют: работодателей - юридических лиц – руководители организации, а работодателей – индивидуальных предпринимателей – сам индивидуальный предприниматель или уполномоченное им лицо.

Интересы работодателя в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представляет, как правило, руководитель подразделения или иное лицо, которое наделено соответствующими полномочиями работодателем.

Необходимо обратить внимание на содержание статьи 35 ТК РФ, предусматривающей создание различных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. В соответствии с частью 1 данной статьи для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства, предусмотренных статье 26 ТК РФ, на равноправной основе по решению сторон образуются органы в виде соответствующих комиссий, наделенные необходимыми полномочиями представителями сторон. Такие органы социального партнерства формируются из представителей сторон на трехсторонней либо двухсторонней основе.

Органы социального партнерства, формируемые на трехсторонней основе называются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, а на двухсторонней основе называются двухсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений.

На федеральном уровне действует постоянная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Она осуществляет свою деятельность на основе Федерального закона от 1 мая 1999 г. «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» с последующими изменениями. Студенту необходимо изучить данный закон. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит из полномочных представителей общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ. С учетом мнения данной комиссии решаются многие вопросы, предусмотренные ТК РФ. Изучающему необходимо ознакомиться с содержанием следующих статей ТК РФ: 59, 94, 96, 113, 117, 147, 153, 157, 211, 222, 253, 265, 268, 282, 329 и другими.

Трехсторонние комиссии, как правило, также создаются на региональном уровне.

На отраслевом уровне могут образоваться комиссии по социальному партнерству как двухсторонние, так и трехсторонние. Отраслевые комиссии могут создаваться на федеральном и региональном уровнях.

Муниципальные образования создают территориальные трехсторонние комиссии, но могут формировать и территориально-отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Особое внимание следует уделить изучению правового механизма ведения коллективных переговоров. Инициатором коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, соглашения, либо по внесению в них изменений вправе выступать любая из сторон. Такая инициатива, реализуется через представителей сторон.

Сторона, проявившая инициативу по проведению коллективных переговоров, направляет другой стороне через своего представителя письменное уведомление о начале соответствующих переговоров. Письменное уведомление составляется в произвольной форме, однако в нем должно быть указано предложение о начале переговоров. В нем также могут быть указаны сроки и место проведения переговоров, а также предполагаемый состав представителей сторон и порядок проведения переговоров.

В соответствии с частью 2 статьи 36 ТК РФ представитель стороны, получивший предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров обязан: 1) вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения; 2) направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа от второй стороны.

Следует обратить внимание на то, что в коллективных переговорах не могут от имени работников выступать физические лица, представляющие интересы работодателя, а также организации или органы, создаваемые либо финанси-

руемые работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Необходимо последовательно и тщательно разобраться с процедурой ведения коллективных переговоров. Для этого следует детально изучить содержание статьи 37 ТК РФ. Следует уяснить: а) порядок формирования единого представительного органа работников; б) кто имеет право направлять работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров; в) сроки извещения первичных профсоюзных организаций о начале переговоров и предоставления соответствующей информации для ведения коллективных переговоров; г) порядок проведения коллективных переговоров.

Лицам, участвующим в коллективных переговорах статьей 39 ТК РФ, предусматриваются следующие гарантии: 1) они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; 2) представители работников в период ведения коллективных переговоров не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, например, выборного профсоюзного органа, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы, например, за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения и т.п.

Результаты, достигнутые в ходе коллективных переговоров, оформляются в виде коллективных договоров или соглашений, которые являются важнейшими юридическими формами социального партнерства. при их изучении студенту необходимо иметь в виду, что несмотря на общие принципы и процедуры их заключения они являются разными правовыми документами, юридически оформляющими завершение коллективных переговоров. Их отличие заключается в содержании, круге лиц, на которых они распространяются, в сторонах, разрабатывающих и утверждающих их, сфере действия и порядке их заключения и определения их содержания.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей. Таким образом, сторонами коллективного договора являются работники и работодатели. Не могут являться стороной коллективного договора работодатели - физические лица, не являющиеся предпринимателями. Он может заключаться только на уровне организации, а также в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Однако, в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель.

В рамках одной организации возможно существование трех видов коллективных договоров: 1) имеет место один коллективный договор, содержание которого распространяется на всех работников организации, в том числе работников обособленных структурных подразделений; 2) применяется два коллектив-

ных договора, содержание одного из них распространяется на всех работников организации, а содержание другого распространяется на работников обособленного структурного подразделения; 3) применяются только коллективные договоры обособленных структурных подразделений, но отсутствует общий для организации коллективный договор. К коллективному договору обособленного структурного подразделения предъявляется только одно требование – он не должен содержать нормы и обязательства, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов государственной власти. Примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в содержание коллективного договора дается в статье 41 ТК РФ, содержание которой необходимо усвоить. Недопустимо включение в содержание коллективного договора условий ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством и условий, предусматривать которые работодатель не вправе, например, устанавливать порядок разрешения и рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

С правовой точки зрения положения, включаемые в коллективный договор, в учебной литературе подразделяются на: 1) информационные (они отражают такие формальные сведения, как: наименование сторон, от имени которых он заключен, срок его действия, порядок изменения и продления); 2) нормативные (содержащие нормы, регулирующие трудовые отношения в организации: об установлении порядка индексации заработной платы, об установлении системы оплаты труда, об оплате работы в ночное время и т.п.); 3) обязательственные (обязательства сторон). Обязательства возлагаются, как правило, на работодателя и его правомочных представителей. По юридической природе нормы, содержащиеся в коллективном договоре – это нормы-соглашения. В них проявляется взаимная воля сторон договора и государства, предоставившего сторонам права по локальному правотворчеству.

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Изучающему необходимо разобраться с порядком действия коллективного договора в случае реорганизации организации, смены формы собственности и при ликвидации. Для этого необходимо ознакомиться с содержанием статьи 43 ТК РФ. Следует обратить внимание на то, что членство в профсоюзе не влияет на сферу действия коллективного договора.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, регио-

нальном, отраслевом (межотраслевом) и территориальным уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (статья 45 ТК РФ).

В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: 1) генеральное (оно заключается сторонами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, состоящей из полномочных представителей общероссийских объединений профсоюзов, представляющих интересы работников, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ); 2) межрегиональное (такие соглашения заключаются на уровне двух или более субъектов); 3) региональное (сфера действия такого соглашения ограничивается территорией субъекта РФ); 4) отраслевое (межотраслевое). Такие соглашения заключаются в рамках одной или нескольких отраслей экономики. Они могут заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях социального партнерства; 5) территориальное.

В зависимости от участников соглашения могут быть двухсторонними - заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), и трехсторонними – заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон. В соглашении могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплате труда; охране труда; режима труда и отдыха; развития социального партнерства и другим (статья 46 ТК РФ). Чтобы иметь реальное представление о структуре и содержании соглашений, студенту необходимо ознакомиться с одним из них.

Соглашение, также как и коллективный договор, является актом срочного действия. Оно может заключаться по усмотрению сторон на срок до трех лет и продлеваться только один раз на тот же срок.

Важно детально ознакомиться с правилами распространения положений, закрепленных в соглашении на работодателей. Для этого необходимо тщательно изучить содержание статьи 48 ТК РФ, закрепляющей такие правила.

Изучающему необходимо также ознакомиться с содержанием статьи 50 ТК РФ, предусматривающей уведомительную регистрацию коллективных договоров и соглашений в соответствующем органе по труду (на федеральном уровне это Федеральная служба по труду и занятости, на территориальном уровне – территориальные органы по труду (отделы, управления, департаменты) и статьи 51 ТК РФ определяющей субъекты, которые вправе осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, соглашения. Следует уяснить, что контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляют, прежде всего, сторонами и представители сторон социального партнерства. Контроль также могут осуществлять органы по труду и профсоюзные правовые инспекции.

Одним из вопросов, на который студенты не всегда четко отвечают на зачете и экзамене, является вопрос об ответственности сторон социального партнерства. В целях подготовки к нему необходимо детально изучить содержание

статей 54 и 55 ТК РФ, а также ознакомиться с содержанием статей 5.27 – 5.37 КоАП.

Необходимо уяснить за какие правонарушения в сфере социального партнерства и кто из исполнителей и участников может быть привлечен к дисциплинарной, административной и моральной ответственности.

ТЕМА 7. РЫНОК ТРУДА И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

Приступая к изучению данной темы студенту необходимо уяснить, что следует понимать под рынком труда. Рынок труда в учебной и научной литературе рассматривается в двух аспектах. Во-первых, как особая совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективности трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложений на рабочую силу. Во-вторых, как правовое пространство, где работодатели и граждане (работники несамостоятельного труда) заключают трудовые договоры, вступают в трудовые правоотношения и правоотношения по профессиональной подготовке и переподготовке кадров.

Участниками рынка труда являются: безработные граждане, работодатели и государство, имеющие на рынке свои общие и особые интересы. Граждане, будучи собственниками рабочей силы, имеют целью реализовать свои способности к труду, путем подыскания подходящей работы. Работодатель заинтересован в найме высококвалифицированной рабочей силы, приносящей ему прибыль. Государство выступает в качестве регулятора и координатора на рынке рабочей силы. Оно способствует рациональному и цивилизованному использованию рабочей силы.

Студенту необходимо тщательно изучить Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» с последующими изменениями и дополнениями. Разобраться с легальными определениями важнейших понятий в сфере занятости, а также с правовым положением участников, общественных отношений, возникающих в сфере занятости.

Важно уяснить, что под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход. К числу занятых, в силу статьи 2 Закона о занятости относятся следующие граждане: а) работающие по трудовому договору; б) занимающиеся предпринимательской деятельностью; в) самостоятельно обеспечивающие себя работой; г) занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; д) выполняющие работы по гражданско-правовым договорам, а также члены производственных кооперативов (артелей); е) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемые должности; ж) проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел; з) проходящие очное обучение в различных образовательных учреждениях; и) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

Безработным признается гражданин: 1) который является трудоспособным; 2) не имеет работы и заработка (дохода); 3) зарегистрирован в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы; 4) ищет работу и готов приступить к ней; 5) не трудоустроен в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы.

Процедура регистрации безработного включает в себя следующие стадии: а) первичную регистрацию безработного гражданина; б) регистрацию безработного гражданина в целях поиска подходящей работы; в) регистрация гражданина в качестве безработного; г) перерегистрация безработного гражданина.

Необходимо детально изучить правовой статус безработного, обратив внимание на права, обязанности и ответственность безработного за совершение противоправных действий.

Следует усвоить: порядок определения пособия по безработице; случаи, когда пособие по безработице выплачивается в размере минимальной оплаты труда; условия и сроки выплаты пособия по безработице; основания приостановления выплаты пособия по безработице.

В целях обеспечения временной занятости населения, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости организуют проведение оплачиваемых общественных работ в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам – с другими организациями. Правовое регулирование таких работ регламентируется Положением об организации общественных работ. Изучающему необходимо с ним ознакомиться и уяснить круг лиц, имеющих право участвовать в общественных работах, порядок оплаты труда лиц, участвующих в таких работах.

Обеспечение занятости неразрывно связано с такой правовой категорией, как трудоустройство.

Под трудоустройством следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения. Практическая работа по трудоустройству населения возлагается на соответствующие центры занятости, которые и выступают официальными органами трудоустройства.

Организационно-правовые формы трудоустройства делятся на общие и специальные. Общие применяются к большинству граждан ищущих работу. Специальные используются по отношению к отдельным группам населения: инвалидам, молодежи, выпускникам образовательных учреждений.

Изучающему необходимо обратить внимание на процедуру трудоустройства на квотируемые места. Квотирование – это установление минимального количества рабочих мест для специальных субъектов (инвалидов, несовершеннолетних и др.), которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий. Так, например, в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, численность в которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%). Органы исполнительной власти субъектов РФ вправе устанавливать более высокую квоту для приема на работу инвалидов.

Следует обратить внимание на то, что в условиях рыночной экономики, когда имеет место быстрое обновление существующих специальностей и возникновение новых, важная роль отводится системе подготовки и переподготовки кадров. Она делится на два вида: профессиональную подготовку в образовательных учреждениях и подготовка кадров непосредственно на производстве.

В целях углубленного изучения данной темы студенту необходимо ознакомиться со специальной юридической литературой, а также нормативными правовыми актами, изданными в последние годы, которые регламентируют процедуры, связанные с обеспечением безработных граждан работой и их трудоустройством.

ТЕМА 8. ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, СТОРОНЫ, СОДЕРЖАНИЕ И ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовые правоотношения в большинстве случаев возникают на основе заключения трудового договора. Легальное определение понятия трудового договора дается в статье 56 ТК РФ. Согласно этому определению трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется предоставить такую работу и обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Исходя из данного определения можно выделить следующие элементы: 1) сторонами трудового договора являются работник и работодатель; 2) работа должна выполняться работником, как правило, лично в соответствии с определенной трудовым договором трудовой функцией; 3) работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у работодателя; 4) работодатель обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором; 5) работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством; 6) работодатель обязан своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров (подряда, возмездного оказания услуг и других) в научной литературе по трудовому праву проводится по следующим признакам: 1) личностному (работа по трудовому договору, как правило, выполняется лично работником, который включается в состав коллектива работников конкретной организации); 2) организационному (работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку, то есть он должен в процессе использования несамостоятельного труда выполнять распоряжения работодателя, его правомочных представителей; ненадлежащее выполнение которых может повлечь за собой привлечение работника к дисциплинарной ответственности); 3) предметному (работник выполняет работу определенного рода, то есть в соответствии с трудовой функцией, а не разовые задания); 4) оплате труда (работник получает заработную плату по заранее установленным нормам). Но не ниже гарантированного минимума, установленного на федеральном уровне.

Для гражданско-правовых договоров эти признаки не характерны, поскольку их предметом является не процесс труда (выполнение работы по определенной трудовой функции), а его результат (выполнение определенного объема работы к сроку, установленному в договоре. Не имеет значения кем будет выполняться работа (лично исполнителем или третьими лицами). Оплата труда зависит только от достигнутого исполнителем результата, работа. В отличие от трудового договора, по которому работник обязан подчиняться правилам внут-

ренного трудового распорядка (соблюдать режим рабочего времени и времени отдыха, технологическую дисциплину и т.п.), отношения, регулируемые гражданско-правовым договором, предполагают автономию воли исполнителя. Он может выполнять работу на свой страх и риск и самостоятельно определять способы выполнения обусловленных договором работ.

Содержание трудового договора составляют условия, определяемые сторонами трудового договора. Примерный перечень их содержится в статье 57 ТК РФ. Студенту необходимо уяснить, что все условия трудового договора делятся на три группы: характеризующие работника и работодателя; обязательные, дополнительные.

К первой группе относятся условия, содержащие информацию о сторонах трудового договора: фамилия, имя, отчество работника, а также наименование работодателя; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица, например, где, кем и когда выдан паспорт, его номер и серия; сведения о представителях работодателя, подписавшем трудовой договор, а также основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (устав, доверенность, приказ и т.п.); место и дата заключения трудового договора (должен быть указан населенный пункт, а также почтовый и юридический адреса работодателя), идентификационный номер налогоплательщика для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

К обязательным относятся условия о: 1) месте работы, которым, как правило, является место нахождения работодателя (при определении места работы следует иметь в виду, что в некоторых случаях место работы сужается до рабочего места). При приеме на работу в филиал, представительство в трудовом договоре необходимо указать конкретный филиал, представительство и место их нахождения, а при приеме на работу, имеющую разъездной или подвижной характер, необходимо зафиксировать на каких конкретных объектах, маршрутах следования будет трудиться работник; 2) трудовой функции (под трудовой функцией работника понимается: работа по определенной должности в соответствии со штатным расписанием; профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручения); 3) дате начала работы (в трудовом договоре должна быть указана дата когда работник должен приступить к исполнению своих трудовых обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором, то есть конкретное календарное число (число, месяц, год), следует учитывать, что дата начала работы и дата вступления трудового договора в силу могут не совпадать); 4) оплате труда (в трудовом договоре необходимо указать размер тарифной ставки или оклад, дополнительные и стимулирующие выплаты и доплаты); 5) режиме рабочего времени и времени отдыха; 6) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и(или) опасными условиями труда; 7) характере работы, если речь идет о приеме работника на работу, которая имеет подвижной или разъездной характер; 8) обязательном социальном страховании работника.

Следует иметь в виду, что данный перечень обязательных условий не является исчерпывающим. Трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут быть предусмотрены и иные обязательные условия, в зависимости от выполнения предстоящей работы. Важно помнить, что если в трудовом договоре отсутствует одно или несколько обязательных условий, а также какие-либо информационные сведения, то это не влечет признания трудового договора незаключенным и не является основанием для его прекращения. При отсутствии информационных условий трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые необходимо внести в текст трудового договора. Недостающие же условия оформляются в виде приложения к трудовому договору или отдельного соглашения, которое заключается в письменной форме и представляет его неотъемлемую часть.

Третья группа включает в себя дополнительные условия. Они определяются по соглашению сторон. К ним выдвигается только одно требование. Дополнительные условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Например, уменьшаться размер заработной платы по сравнению с работниками аналогичной профессии, устанавливаться рабочая неделя продолжительностью более 40 часов и т.д.

К дополнительным относятся условия об: а) уточнении структурного подразделения, механизма, агрегата на котором будет работать работник; б) установлении испытательного срока при приеме на работу; в) неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной тайны; г) обязанности работника отработать после обучения, за счет средств работодателя; не менее установленного договором срока); д) дополнительном медицинском и социальном страховании; е) улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

В соответствии со статьей 58 ТК РФ трудовые договоры в зависимости от срока их действия делятся на два вида: заключаемые на неопределенный срок и заключаемые на определенный срок, но не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Большинство трудовых договоров заключается на неопределенный срок. При заключении такого трудового договора стороны не указывают срок его действия. Договором может быть определена лишь дата вступления его в силу. Заключив такой трудовой договор, работник может проработать в одной организации (работодателя) до окончания своей трудовой деятельности.

Срочный трудовой договор заключается, как правило, на срок, не превышающий 5 лет. Он может быть заключен на срок большей продолжительности в случаях прямо указанных в Трудовом кодексе РФ или ином федеральном законе. Перечень оснований, дающих право сторонам трудового договора заключать его на определенный срок, указан в статье 59 ТК РФ. Изучающему необходимо ее внимательно изучить.

Изучая вопрос о правовом регулировании порядка заключения трудового договора необходимо усвоить следующие правила.

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Нельзя заключать срочный трудовой договор в том случае, если работа является постоянной, то есть должен заключаться трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон при отсутствии обстоятельств, характеризующих характер и условия работы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ.

Если при заключении трудового договора стороны не оговорили срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, то условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок в том случае, если изначально он был заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований.

Запрещается заключать срочный трудовой договор с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает общего правила о перезаключении или продлении срочного трудового договора. В связи с этим, в том случае, когда по истечении срока трудового договора стороны хотят продолжить трудовые отношения на определенный срок, они должны расторгнуть трудовой договор, срок которого истек, и заключить новый трудовой договор на тот же или иной срок.

В случаях, предусмотренных статьями 261, 332 и 338 ТК РФ срок действия трудового договора может быть продлен или он перезаключен на новый срок.

Срок действия трудового договора должен быть указан в трудовом договоре и приказе (распоряжении) о приеме на работу.

Следует тщательно разобраться с порядком вступления трудового договора в силу, который регламентируется статье 61 ТК РФ.

Вступление трудового договора в силу означает, что с этого момента работник и работодатель приобретают права и несут обязанности, предусмотренные статьями 21 и 22 ТК РФ.

По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. В отдельных случаях, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором срок вступления трудового договора в силу, определяется соответствующим нормативным актом или трудовым договором. Например, при заключении трудового договора работник и работодатель вправе самостоятельно определить дату вступления его в законную силу, указав ее в качестве одного из условий трудового договора. При заключении трудового договора работник и работодатель имеют право определить в его содержании

день, когда работник обязан выйти на работу, то есть указать число, месяц и год.

Если день начала работы при заключении трудового договора не определен, то работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей на следующий день после вступления трудового договора в силу.

В том случае, когда работник и работодатель не заключили трудовой договор, но работник с ведома или по поручению работодателя или его правомочного представителя был допущен к работе, то трудовой договор считается заключенным со дня фактического допущения работника к работе.

Изучающему необходимо тщательно ознакомиться с содержанием статьи 63 ТК РФ, определяющей возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Следует обратить внимание на особенности заключения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 16 лет, а также на гарантии, предусмотренные статьей 64 ТК РФ, при заключении трудового договора. Необходимо уяснить в каких случаях работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора и какой отказ работодателя является необоснованным.

Поскольку заключение трудового договора предполагает представление лицом имущим работу соответствующих документов, то студенту необходимо изучить правовые положения, закрепленные в статье 65 ТК РФ.

Следует обратить внимание на то, что перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора, может быть дополнен только нормативными правовыми актами, принимаемыми на федеральном уровне. Их перечень ограничен. Это федеральные законы, указы Президента РФ, постановления правительства РФ. Необходимо усвоить, что при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем, аналогичная обязанность лежит на нем и в том случае, когда трудовая книжка работником утрачена, повреждена.

Важно обратить внимание на то, что Трудовой кодекс РФ запрещает требовать от лица, поступающего на работу документы помимо предусмотренных соответствующим федеральным законодательством, а также сбор сведений о принадлежности поступающего на работу к политическим партиям, движениям, религиозным организациям и сведений, касающихся частной жизни работника.

В качестве одного из основных документов, предъявляемых при поступлении на работу является трудовая книжка. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

Изучающему необходимо детально ознакомиться с содержанием постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. «О трудовых книжках» и инструкцией Минтруда России от 10 октября 2003 г. «О заполнении трудовых книжек».

Трудовые книжки должны вестись всеми работодателями (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпри-

нимателями). Трудовая книжка должна быть заведена на каждого работника, проработавшего у работодателя свыше 5 дней, в том случае если работа является для работника основной.

Студенту необходимо усвоить, что в соответствии со статьей 67 ТК РФ трудовой договор заключается только в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора отдается работнику, другой хранится у работодателя. В отдельных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, трудовые договоры составляются в большем количестве. Например, при приеме на работу лиц в возрасте до 14 лет, при заключении трудового договора с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, трудовой договор заключается в трех экземплярах.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя на основании письменного трудового договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу должен быть объявлен работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать копию приказа (распоряжения) о приеме на работу. При этом выдаваемая копия приказа (распоряжения) должна быть надлежащим образом заверена.

В связи с тем, что статья 69 ТК РФ предусматривает прохождение обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) при заключении трудового договора в отношении отдельных категорий граждан, поступающих на работу, изучающему необходимо ознакомиться с содержанием статьи 213 ТК РФ, которая определяет круг работников, обязанных проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено дополнительное условия об установлении испытания для работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Порядок установления, прохождения испытания регламентируется статьей 70 ТК РФ, а его результаты регламентируются статье 71 ТК РФ.

Студенту необходимо четко усвоить следующие правила прохождения испытания и расторжения трудового договора по результатам испытательного срока: 1) условие об испытательном сроке может быть включено в содержание трудового договора только по соглашению сторон; 2) условие об установлении испытательного срока должно быть зафиксировано в письменной форме в содержании трудового договора; 3) в период испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде; 4) работникам, указанным в части 4 статьи 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается; 5) предельная продолжительность испытательного срока для разных категорий работников устанавливается только Трудовым кодексом РФ и федеральными законами; 6) продолжительность испытательного срока, установленная при заключении трудового договора в дальнейшем не может быть изменена работо-

дателем в одностороннем порядке не по соглашению между работником и работодателем; 7) в испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе, как по уважительной, так и не по уважительной причине; 8) при оценке результатов испытания должны в первую очередь приниматься во внимание деловые качества работника; 9) расторжение трудового договора по результатам испытания возможно только в период срока, установленного для испытания; 10) работодатель вправе уволить работника по результатам неудовлетворительного испытания только до окончания испытательного срока; 11) при неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится работодателем на основании части 2 статьи 71 ТК РФ без учета мнения выборного профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия; 12) при успешном прохождении испытания издание дополнительного приказа о приеме на работу или об утверждении работника в определенной должности не требуется.

ТЕМА 9. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Приступая к изучению данной темы, прежде всего необходимо ознакомиться с содержанием главы 12 ТК РФ, посвященной изменению трудового договора.

Важно усвоить, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по общему правилу только по соглашению сторон. Изменение любых условий трудового договора должно быть оформлено отдельным соглашением, которое в дальнейшем будет являться составной частью трудового договора. Такое соглашение должно быть оформлено только в письменной форме.

Следует обратить внимание на то, что только при наличии оснований, указанных в частях 2 и 3 статьи 72,2 ТК РФ допускается изменение условий трудового договора путем временного перевода работника на другую работу без его согласия, но с соблюдением определенных законодательством правил.

В Трудовом кодексе РФ для характеристики процедуры изменения трудового договора используются понятия: перевод на другую работу; перемещение на другое рабочее место; изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда; смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, ее реорганизации; отстранение от работы. Изучающему необходимо тщательно разобраться с содержанием этих понятий и усвоить правовую регламентацию изменения условий трудового договора при наличии соответствующих юридических фактов.

Прежде всего необходимо уяснить, что понимается под переводом на другую работу, какие существуют виды переводов, каким образом регламентируются процедуры перевода на другую работу.

Из содержания части 1 статьи 72.1 ТК РФ следует, что под переводом на другую работу понимается: а) постоянное или временное изменение трудовой функции работника; б) постоянное или временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре; в) постоянное или временное изменение трудовой функции работника и структурного подразделения, если оно было указано в трудовом договоре, при продолжении работы у того же работодателя; г) перевод на работу к другому работодателю; д) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Переводы на другую работу в учебной литературе классифицируются по различным принципам. В зависимости от срока перевода они делятся на: постоянные и временные; в зависимости от инициатора перевода на: переводы по инициативе работника, работодателя и третьих лиц.

От перевода на другую работу следует отличать перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, а также поручения работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Перемещение имеет место в том случае, когда у работника изменяется только рабочее место, то есть место, где он непосредственно выполняет свои трудовые обязанности, а остальные условия трудового договора сохраняются. При этом важно иметь в виду, что если конкретное рабочее место (механизм, агрегат) или структурное подразделение было указано в трудовом договоре, то есть оно является обязательным условием трудового договора и работнику предлагается другая работа, то будет иметь место перевод на другую работу.

Необходимо усвоить общие правила перевода на другую работу. К ним относятся следующие: 1) перевод на другую работу по общему правилу допускается только с письменного согласия работника; 2) согласие работника должно быть добровольным без влияния со стороны работодателя или его правомочных представителей; 3) получив письменное согласие работника, работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о переводе на другую работу; 4) приказ (распоряжение) о переводе на другую работу должны быть доведены до сведения заинтересованного работника под расписку в трехдневный срок; 5) при переводе на другую работу работнику нельзя устанавливать испытательный срок; 6) нельзя переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Особое внимание следует уделить изучению процедур временного перевода на другую работу и перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Целесообразно детально разобраться с правовыми положениями, закрепленными в статье 72.2 ТК РФ.

Следует обратить внимание на следующие моменты. Действующий Трудовой кодекс РФ не указывает конкретных оснований, по которым допускается временный перевод на другую работу. Поэтому такой перевод возможен по любому основанию, как по инициативе работника, так и работодателя. Как общее правило, срок временного перевода не должен превышать одного года. Однако он может производиться и на более длительный срок. Например, для замещения женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет. По окончании определенного сторонами срока перевода на другую работу работодатель может, а по требованию работника обязан предоставить ему прежнюю работу.

Следует усвоить отличительные признаки временного перевода на другую работу от исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Отличие заключается в следующем: 1) временный перевод на другую работу допускается как на вакантную должность (место работы), так и для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), а исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника допускается только для замещения работника, за которым сохраняется место работы (должность), например, на время отпуска, болезни, командировки и т.п.; 2) исполнение работником по поручению работодателя обязанностей временно отсутствующего работника, в отличие от временного перевода на другую работу, не ограничено каким-либо сроком; 3) соглашение сторон о временном переводе на другую работу не может быть расторгнуто досрочно в одностороннем порядке работником или работодателем, а временное замести-

тельство может быть прекращено в любое время по инициативе работника или работодателя.

Важно усвоить правила временного перевода на другую работу без согласия работника. Основания для такого перевода предусмотрены частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ. К таким основаниям относятся: 1) катастрофы природного или техногенного характера; 2) производственные аварии; 3) несчастные случаи на производстве; 4) пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии и эпизоотии; 5) любые другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; 6) простой по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера; 7) необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества; 8) замещение временно отсутствующего работника. Последние два основания временного перевода допускаются лишь в том случае, если они вызываются чрезвычайными обстоятельствами, указанными в пяти первых пунктах.

Временный перевод на другую работу при наличии указанных выше оснований допускается с соблюдением следующих, установленных ТК РФ, правил: а) перевод допускается только у того же работодателя или внутри организации в пределах одной местности (поселения, города); б) срок перевода не должен превышать одного месяца; в) работодателем или руководителем организации издан соответствующий приказ; г) по истечении срока перевода работнику предоставляется прежняя работа; г) работнику поручается другая работа не противопоказанная ему по состоянию здоровья; д) за переведенным работником сохраняется прежний заработок.

В правоприменительной практике имеют случаи временного перевода на другую работу работников в соответствии с медицинским заключением. Правила таких переводов регулируются статьей 73 ТК РФ. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья может быть вызван общим заболеванием, туберкулезом, инфекционным или профессиональным заболеванием, трудовым увечьем.

Если работник, в соответствии с медицинским заключением, выданным медицинским органом в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нуждается в переводе на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, то работодатель не вправе, а обязан это сделать. Для временного перевода по данному основанию необходимо наличие следующих условий: 1) имеется медицинское заключение с соответствующей рекомендацией о переводе работника на другую работу; 2) медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; 3) у работодателя имеется соответствующая работа, которая не противопоказана работнику по состоянию здоровья; 4) работник дал письменное согласие на перевод на другую работу.

Следует обратить внимание на правовые нормы, регулирующие действия работодателя при осуществлении временного перевода в зависимости от его срока и правового положения переводимого работника, а также на гарантии,

установленные законодательством для отдельных категорий работников (при трудовом увечье, профессиональном заболевании, получившим соответствующую дозу облучения и т.п.). Важно обратить внимание на то, что некоторые гарантии для работников, переводимых на другую временную работу в соответствии с медицинским заключением, могут быть предусмотрены коллективным договором.

Условия трудового договора, определенные работником и работодателем при его заключении, помимо перевода работника на другую работу или перемещения на другое рабочее место, могут быть изменены также в результате изменения организационных или технологических условий труда. При наличии таких обстоятельств работодатель вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора с соблюдением следующих условий: 1) изменение условий трудового договора обусловлено наличием организационных и технологических причин, связанных с совершенствованием деятельности организации и технологического процесса; 2) изменяются только условия трудового договора, которые были оговорены при его заключении; 3) о введении новых условий труда работник предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца; 4) между изменением условий трудового договора и причинами, их вызвавшими, существует причинно-следственная связь; 5) от работника получено письменное согласие на изменение условий трудового договора; 6) работнику предложена другая работа, имеющаяся у работодателя.

Следует обратить внимание на правовую регламентацию действий работодателя в том случае, когда организационные и технологические причины, могут привести к массовому увольнению работников.

Своеобразной формой приостановления действия трудового договора, а следовательно, и реализации условий, содержащихся в нем, является отстранение работника от выполнения им трудовых обязанностей. Отстранение от работы представляет собой временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором по основаниям, предусмотренным действующим законодательством. Процедура отстранения от работы регламентируется статье 76 ТК РФ. Следует обратить внимание на то, что данная статья не содержит исчерпывающего перечня оснований отстранения работника от выполняемой по трудовому договору работы. Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации могут быть предусмотрены и другие случаи, при которых работодатель обязан отстранить работника от выполнения им своих трудовых обязанностей.

Отстранение работника от работы является обязанностью работодателя. Работодатель обязан отстранить работника от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

ТЕМА 10. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Изучение данной темы необходимо начать с усвоения оснований прекращения трудового договора, перечисленных в статье 77 ТК РФ. Общие основания прекращения трудового договора, указанные в данной статье, в учебной литературе делятся на четыре группы в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной для прекращения трудового договора: к первой группе относятся основание прекращения трудового договора по соглашению сторон (взаимному волеизъявлению сторон); ко второй – по инициативе одной из сторон трудового договора – работника или работодателя, а также в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом его на выборную должность; в третью группы включают основания прекращения трудового договора, исключающие по тем или иным обстоятельствам возможность продолжения работы (истечение срока действия трудового договора, наступление обстоятельств, не зависящих от воли сторон, нарушение установленных правил заключения трудового договора); к четвертой группе относятся основания, связанные с отказом работника по тем или иным причинам от продолжения трудовой деятельности у конкретного работодателя.

Рассматривая такое основание прекращения, как расторжение трудового договора по соглашению сторон, следует четко усвоить, что трудовой договор, заключенный на неопределенный срок или срочный трудовой договор, при достижении договоренности между работником и работодателем, может быть расторгнут в любое время в срок определенный его сторонами. А расторжение трудового договора возможно только при наличии взаимного волеизъявления работника и работодателя. Аналогичное правило применяется и в том случае, если стороны решат аннулировать ранее достигнутую договоренность.

Следует обратить внимание на порядок прекращения срочного трудового договора, который регламентируется статьей 79 ТК РФ. Необходимо усвоить особенности расторжения такого трудового договора, которые заключаются в том, что: 1) работник должен быть предупрежден работодателем о прекращении срочного трудового договора письменно не менее, чем за 3 календарных дня до увольнения; 2) обязанность работодателя предупреждать работника об увольнении не распространяется на случаи заключения срочного трудового договора для замещения отсутствующего работника, например, при замещении женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет; 3) прекращение действия срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия не лишает права работодателя расторгнуть его в период нахождения работника в отпуске или в период временной нетрудоспособности работника; 4) работник не вправе настаивать на заключении нового срочного трудового договора, если работодатель принял решение о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия.

Очень важно изучить правила расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), закрепленные в статье 80 ТК РФ. Необходимо усвоить, что расторжение трудового договора по данному основанию возможно при одновременном наличии следующих условий: а) подачи за-

явления работником в письменной форме о расторжении трудового договора; б) подачи заявления работником добровольно без давления или принуждения со стороны работодателя или его правомочных представителей; в) соблюдении сроков предупреждения об увольнении, установленных ТК РФ или иными федеральными законами; г) гарантированности ТК РФ реализации права работника на отзыв заявления о своем увольнении.

Особое внимание следует уделить изучению оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных статьей 81 ТК РФ. Следует обратить внимание на следующие обстоятельства. Данная статья предусматривает основания, которые могут применяться для расторжения трудового договора со всеми работниками, например, увольнение по сокращению штата, за прогул и т.п. и основания, которые применимы лишь к определенной категории работников, например, увольнение работников, выполняющих воспитательную функцию, за совершение аморального проступка.

Не допускается увольнение работников по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание должно производиться работодателями с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по правилам, предусмотренным статьей 373 ТК РФ.

При расторжении трудового договора с некоторыми категориями работников (беременными женщинами, лицами с семейными обязанностями, несовершеннолетними и некоторыми другими) работодателем должны учитываться дополнительные юридические гарантии, предусмотренные действующим законодательством.

Важно разобраться с основаниями прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 83 ТК РФ). Данная статья закрепляет 11 независимых от воли работника и работодателя обстоятельств, которые являются основаниями для прекращения трудового договора. Следует обратить внимание на следующие моменты: 1) при увольнении по каким основаниям, предусмотренным статьей 83 ТК РФ, работнику предлагается перевод на другую работу; 2) какие работы должен предлагать работодатель.

Студенту необходимо внимательно разобраться с основаниями прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора. Необходимо усвоить правила расторжения трудового договора по основаниям, указанным в статье 84 ТК РФ, а также в каких случаях, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и в каком размере.

Очень важно разобраться с общим порядком оформления прекращения трудового договора, который регламентируется статьей 84.1 ТК РФ. Следует обратить внимание на следующие обстоятельства: каким образом оформляется прекращение трудового договора; в каком случае работодатель обязан выдать работнику копию приказа (распоряжения) и что он должен сделать в случае, когда работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись; какой день считается днем прекращения трудового договора; как следует поступить работодателю в том случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно.

Особое внимание студенту следует уделить изучению особенностей заключения, изменения и прекращения отдельных видов трудовых договоров, которые заключаются с: женщинами и лицами с семейными обязанностями; лицами в возрасте до 18 лет; руководителями организаций; лицами, работающими по совместительству; работающим у работодателей – физических лиц, в религиозных организациях и другими работниками. В этих целях необходимо тщательно изучить часть четвертую Трудового кодекса РФ, которая называется «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Следует детально разобраться с ограничениями, изъятиями из общих правил, регламентирующих порядок заключения и расторжения трудового договора, а также дополнительными юридическими гарантиями, устанавливаемыми трудовым законодательством для отдельных категорий работников.

ТЕМА 11. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Конституция Российской Федерации устанавливает, что в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и права и свободы человека не отчуждаются и принадлежат каждому от рождения (статья 17 Конституции РФ).

Статья 23 Конституции РФ провозглашает право каждого на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

Согласно статье 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускается.

Правовым проблемам защиты персональных данных работников посвящена глава 14 ТК РФ, в которой закреплены основные правовые положения, касающиеся правового регулирования обработки, хранения и использования персональных данных работника работодателем.

В общем плане проблемам защиты персональных данных посвящен Федеральный закон «О персональных данных». Студенту необходимо детально ознакомиться с содержанием данного закона, особое внимание следует уделить изучению статьи третьей, в которой закреплены основные понятия в сфере персональных данных и их защиты.

Понятие персональных данных работника дается в части первой статьи 85 ТК РФ. Персональные данные работника – информация необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Следует обратить внимание на то, что трудовое законодательство не предусматривает конкретный перечень такой информации. Однако с учетом правовых положений, закрепленных в статье 86 ТК РФ работодатель должен разработать локальный нормативный акт, регулирующий отношения, связанные с получением, обработкой, хранением и использованием персональных данных работника. Этим локальным актом должен быть определен круг сведений о работнике.

К числу таких сведений, содержащих информацию, необходимую как работодателю, так и работнику, относятся следующие сведения и документы: 1) предусмотренные статьей 65 ТК РФ (паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство и другие); 2) о состоянии здоровья работника, если в соответствии с требованиями законодательства он должен пройти предварительный периодический или внеочередной медицинский осмотры (статьи 69, 213 и 216 ТК РФ); 3) подтверждающие право работника на получение предусмотренных трудовым законодательством дополнительных гарантий и компенсаций (об инвалидности, о донорстве, об ученом звании и ученой степени, о наличии ребенка-инвалида и другие); 4) о беременности женщины (или усыновлении ребенка), о возрасте ребенка и т.п.; 5) о составе семьи в целях предоставления работнику гарантий с учетом его семейного положения; 6) о членстве работника в профессиональном союзе, его профессиональной деятельности (статьи 372, 373, 374 и 376 ТК РФ).

Необходимо усвоить, что сведения в зависимости от содержания и способа их получения подразделяются законодательством на три группы: а) сведения о персональных данных работника, которые работодатель вправе требовать, а работник их обязан предоставить (статья 65 ТК РФ); б) сведения, которые можно получить только с согласия работника (они указаны в пунктах 3,4 и 5 статьи 86 ТК РФ); в) сведения, формируемые самостоятельно работодателем в период трудовой деятельности работника (сведения, содержащиеся в приказах, аттестационных материалах и других).

Изучающему необходимо детально ознакомиться с правовыми положениями, закрепленными в статье 86 ТК РФ, которая устанавливает общие требования при обработке персональных данных работников и гарантии их защиты.

Под обработкой персональных данных работника понимается совокупность действий (операций), связанных с получением, хранением, комбинированием, передачей или любым другим использованием персональных данных работника (часть 2 статьи 85 ТК РФ).

Обработка персональных данных включает: получение (сбор) информации, ее хранение, комбинирование, систематизацию, накопление, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), уничтожение персональных данных.

Субъектами отношений, которые возникают в ходе обработки персональных данных работника, выступают: 1) работник (его представитель); 2) работодатель (его представитель); 3) должностные лица, осуществляющие обработку персональных данных; 4) третьи лица, получающие или представляющие сведения о работнике.

Важно усвоить цели и принципы обработки персональных данных работника. Следует обратить внимание на то, что порядок обработки персональных данных работника должен регламентироваться локальным нормативным актом, нормы которого не должны ухудшать положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными федеральными законами. С содержанием соответствующего локального нормативного акта работник должен быть ознакомлен под подпись.

Статья 88 ТК РФ закрепляет основные требования, которые должен выполнять работодатель при передаче персональных данных работника в пределах организации (специально уполномоченным лицам, представителям работника), а также другим организациям. Студенту целесообразно тщательно ознакомиться с содержанием данной статьи. Следует обратить внимание на то, что по общему правилу передача персональных данных работника другим организациям, возможно только с письменного согласия работника. Из этого правила есть два исключения: когда это необходимо в целях предупреждения угрозы и здоровью работника; когда это установлено федеральными законами. Так, например, при несчастном случае на производстве, работодатель обязан проинформировать органы и организации, указанные в статье 228.1 ТК РФ. В соответствии с федеральным законом работодатель один раз в год, но не позднее 1 марта, представляет необходимые данные о работнике в Пенсионный фонд РФ.

Студенту необходимо ознакомиться с содержанием статьи 89 ТК РФ, закрепляющей права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Работник имеет право на: полную информацию о своих персональных данных; получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника; обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных и другие.

Следует обратить пристальное внимание на статью 90 ТК РФ, предусматривающую ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника. Следует усвоить, что лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника могут привлекаться к: дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и федеральными законами.

Так, например, разглашение персональных данных работником является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником в соответствии подпунктом «в» части 1 статьи 81 ТК РФ. За непредставление в установленные сроки сведений, необходимых для осуществления индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования к работодателю применяется финансовая санкция в виде взыскания 10 % причитавшихся за отчетный год платежей в Пенсионный фонд РФ. Работник обязан возместить причиненный работодателю ущерб, если он виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, неправомерный отказ в предоставлении работнику необходимых копий документов, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц, по правилам статьи 5.39 КоАП РФ. Согласно статьи 137 УК РФ за незаконное собирание или распространение сведений о работнике виновные лица привлекаются к уголовной ответственности.

ТЕМА 12. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Понятие рабочего времени дается в части 1 статьи 91 ТК РФ. Рабочим признается не только время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, но также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Согласно действующему законодательству, к таким периодам, в частности относятся: простой, обусловленный экономическими, технологическими, техническими и организационными причинами (часть 3 статьи 72.2 ТК РФ); перерыва для принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерыва для отдыха и питания (часть 3 статьи 108 ТК РФ); специальные перерывы для обогрева и отдыха (статья 109 ТК РФ); перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (статья 258 ТК РФ), а также лицам, воспитывающим ребенка без матери (статья 264 ТК РФ) и другие.

Необходимо уяснить, что действующее трудовое законодательство предусматривает три вида рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное. Их правовое регулирование осуществляется на основе 91, 92 и 93 статьей ТК РФ.

Важно обратить внимание на то, что правовое регулирование рабочего времени в Российской Федерации осуществляется множеством нормативных правовых актов, которые учитывают специфику труда отдельных категорий работников (инвалидов, несовершеннолетних), вредность и опасность условий труда, особенности отрасли экономики и т.п.

Необходимо уяснить отличительные признаки сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени. Они заключаются в следующем: 1) сокращенное рабочее время устанавливается законодательством для определенных категорий работников (несовершеннолетних, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда), а неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем; 2) сокращенное рабочее время устанавливается при приеме на работу, а неполное рабочее время может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии в процессе работы; 3) продолжительность сокращенного рабочего времени определяется соответствующими нормативными правовыми актами, регулирующими конкретный вид сокращенного рабочего времени, а не полное рабочее время по соглашению между работником и работодателем; 4) установление сокращенного рабочего времени для работодателя является обязательным, а установление неполного рабочего времени обязательно для работодателя только в следующих случаях: а) когда об установлении такого режима работы просит беременная женщина; б) один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); в) лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законода-

тельством; 5) установление сокращенного рабочего времени не влечет изменений в оплате труда, а неполное рабочее время оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Студенту необходимо разобраться с правилами установления продолжительности ежедневной работы (смены), закрепленными в статье 94 ТК РФ, обратить внимание на продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, а также правовое регулирование работы в ночное время. Для этого необходимо внимательно изучить содержание статей 95 и 96 ТК РФ.

Особое внимание следует уделить правовому регулированию сверхурочной работы. Прежде всего необходимо усвоить какая работа является сверхурочной. В соответствии с частью 1 статьи 99 ТК РФ сверхурочной считается работа, которая выполняется: 1) по инициативе или с ведома работодателя; 2) она осуществляется за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (нормального, сокращенного, неполного); 3) при суммированном учете рабочего времени сверхурочной будет считаться работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, шесть месяцев и т.п.). То есть сверхурочной считается всякая работа, которая выполняется по инициативе или с ведома работодателя за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для конкретного работника Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором. Например, если между работником и работодателем достигнуто соглашение о работе по режиму неполного рабочего времени с продолжительностью работы ежедневно по 4 часа, то работа сверх 4 часов будет сверхурочной, если была достигнута договоренность о работе с режимом неполной рабочей недели продолжительностью 24 часа, то работа сверх указанной продолжительности будет сверхурочной.

Привлечение работника к сверхурочной работе, по общему правилу, должно производиться на основании приказа (распоряжения) работодателя. В нем должны быть указаны: причина проведения таких работ с указанием соответствующего пункта статьи 99 ТК РФ; срок привлечения; перечень работников, привлекаемых к сверхурочной работе.

Применительно к правовому регулированию сверхурочных работ студенту необходимо четко усвоить следующее.

Во-первых, законодатель предусмотрел три варианта привлечения работников к сверхурочной работе: 1) с письменного согласия работника; 2) без его письменного согласия; 3) с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Целесообразно внимательно изучить часть 2 и 3 ст. 99 ТК РФ, которые предусматривают случаи, когда работники могут привлекаться к сверхурочной работе с их письменного согласия и без письменного согласия.

Во-вторых, разрешая привлекать работников к сверхурочной работе, законодатель в то же время устанавливает для отдельных категорий работников запреты и специальные правила привлечения к такой работе. Запрещается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до

18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочной работы.

В-третьих, сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

В-четвертых, сверхурочная работа компенсируется оплатой в повышенном размере: за первые два часа сверхурочной работы – не менее, чем в полуторном размере, а остальные часы – не менее, чем в двойном размере. Эти правила закреплены в статье 152 ТК РФ. Следует иметь в виду, что конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным или трудовым договором, а также приказом (распоряжением) работодателя. По желанию работника она может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В целях рационального использования рабочего времени и времени отдыха в Трудовом кодексе РФ используется такая правовая категория как режим рабочего времени. Под режимом рабочего времени следует понимать распределение рабочего времени и времени отдыха в течение определенного календарного периода (суток, недели, месяца, трех месяцев, шести месяцев, года). Правовое регулирование режима рабочего времени в организации регламентируется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим рабочего времени в организации включает регулирование следующих вопросов: а) продолжительность рабочей недели; б) виды рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; г) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем; д) продолжительность ежедневной работы (смены); е) время перерывов в рабочее время; ж) число смен в сутки и другие.

Следует обратить внимание на статью 101 ТК РФ, устанавливающую особый режим работы с ненормированным рабочим днем. Важно уяснить, что работа в таком режиме не является сверхурочной. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Согласно статье 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем за работу, осуществляемую за пределами установленной продолжительности, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Необходимо детально разобраться с правилами работы в режиме гибкого рабочего времени. Суть данного режима заключается в том, что отдельным работникам разрешается по соглашению с работодателем в определенных пределах самостоятельно регулировать начало, окончание и общую продолжительность рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного за-

коном суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода – рабочего дня, недели, месяца и т.п. В основе такого режима лежит гибкий график работы, предусматривающий следующие обязательные элементы: переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня или смены, в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу; фиксированное время – время обязательного нахождения на работе (это основная часть рабочего дня); перерыв для питания и отдыха; продолжительность учетного периода. Обязательным условием применения режима гибкого рабочего времени является обеспечение работодателем точного учета отработанного времени.

Студенту необходимо ознакомиться с правовыми положениями статьи 103 ТК РФ, закрепляющей правила применения режима сменной работы и статьей 105 ТК РФ, регламентирующей режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части. Следует уяснить, в каких организациях может вводиться режим работы по сменам, кем составляются графики сменности и как они доводятся до сведения работников. При наличии каких оснований вводится режим разделения рабочего дня на части, на какое количество частей делится рабочий день, каким образом вводится данный режим труда, для каких работников разделение рабочего дня на части установлено законодательством.

В заключение необходимо уяснить, что для учета фактически отработанного времени законодательство предусматривает следующие виды учета рабочего времени: 1) поденный; 2) недельный; 3) суммированный. В зависимости от периода, за который ведется учет рабочего времени, суммированный учет рабочего времени применяется за: месяц, три месяца, шесть месяцев и один год. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

ТЕМА 13. ВРЕМЯ ОТДЫХА

В соответствии со статьей 106 ТК РФ время отдыха – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (заниматься спортом, учебой, выполнять домашние дела, развлекаться по своему усмотрению и т.п.).

Из содержания статьи 107 ТК РФ следует, что основными видами времени отдыха являются: перерыв в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусуточный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Правовое регулирование предоставления и использования перерывов для отдыха и питания регламентируется статьей 108 ТК РФ. Из ее содержания следует, что такой перерыв должен быть не более двух часов и не менее 30 минут.

Конкретная его продолжительность и время предоставления устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Статья 109 ТК РФ предусматривает специальные перерывы для обогрева и отдыха. Порядок предоставления таких перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Студенту необходимо ознакомиться с содержанием статьи 110 ТК РФ, устанавливающей продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, статьей 111 ТК РФ, регламентирующей порядок предоставления выходных дней и статьей 112 ТК РФ, устанавливающей нерабочие праздничные дни и правила их перенесения на другие дни.

В связи с тем, что статья 113 ТК РФ предусматривает исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, изучающему необходимо тщательно изучить правовые положения, закрепленные в ней. При этом следует усвоить следующие моменты: в каких случаях работники привлекаются к работе в указанные выше дни с их письменного согласия и без письменного согласия; в каких случаях они привлекаются к работе с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; какие особые правила привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни установлены для отдельных категорий работников (женщин, инвалидов).

Следует также обратить внимание на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников и работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев.

Рассматривая вопрос об отпусках, студенту необходимо уяснить, что работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от того, у какого работодателя они трудятся (организация – юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, работодатель – физическое лицо), степени занятости (работают они нормальный рабочий день или неполный рабочий день), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

В соответствии со ст. 114 ТК РФ работнику на время использования ежегодного оплачиваемого отпуска гарантируется: а) сохранение места работы (должности); б) сохранение среднего заработка работника; в) увольнение работника по инициативе работодателя возможно только в случае полной ликвидации организации, в которой он работает.

Статья 115 ТК РФ предусматривает два вида ежегодных основных оплачиваемых отпусков: отпуск общей продолжительностью 28 календарных дней; удлиненный отпуск, предоставляемый отдельным категориям работников.

Студенту необходимо разобраться: 1) с основаниями и правилами предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков; 2) основаниями и порядком предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 3) исчислением продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков; 4) исчислением стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска; 5) порядком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Особое внимание следует уделить правилам: а) предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков; б) продления или перенесения их на другие периоды времени; в) разделения ежегодных оплачиваемых отпусков на части; г) отзыва из отпуска; д) замены ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсации; е) реализации права на отпуск при увольнении работника.

Необходимо также разобраться с правилами предоставления отпуска без сохранения заработной платы. Следует обратить внимание на то, что все отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ делятся на две группы: 1) предоставляемые работодателем в обязательном порядке; 2) предоставляемые работодателем по его усмотрению.

Следует усвоить, что отпуск без сохранения заработной платы нельзя рассматривать как один из видов ежегодных отпусков, поскольку, по общему правилу, его предоставление не гарантируется действующим законодательством, а использование его не зависит от стажа работы и может осуществляться не ежегодно.

ТЕМА 14. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Приступая к изучению данной темы, студенту необходимо, прежде всего, усвоить понятийный аппарат, закрепленный законодателем в статье 129 ТК РФ. Следует знать, что понимается под: заработной платой; минимальным размером оплаты труда; тарифной ставкой; должностным окладом; базовым окладом.

Необходимо детально и последовательно проанализировать основные государственные гарантии по оплате труда, предусмотренные статьей 130 ТК РФ. Следует усвоить формы оплаты труда (денежную и натуральную), установленные в статье 131 ТК РФ, и критерии оплаты труда, закрепленные в статье 132 ТК РФ. В качестве критериев оплаты труда выступают: квалификация, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда. Важно обратить внимание на два момента: 1) максимальный размер заработной платы действующим законодательством не ограничен; 2) запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Целесообразно внимательно изучить статью 133 ТК РФ, регламентирующую порядок установления минимального размера оплаты труда на федеральном уровне и в организациях, финансируемых из различных бюджетов. Необходимо обратить внимание на порядок установления размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, предусмотренный статьей 133.1 ТК РФ.

Важно разобраться с порядком, местом и сроками выплаты заработной платы. Следует четко усвоить следующие правила: 1) работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) письменно извещать работника о размерах и основаниях произведенных удержаний; 3) извещать об общей денежной сумме, подлежащей выплате; 4) производить извещение работника по вопросам оплаты труда с помощью расчетного листа; 5) заработная плата должна выплачиваться непосредственно работнику, за исключением случаев, когда федеральным законом или трудовым договором предусмотрен иной способ выплаты; 6) заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором; 7) оплата отпуска должна производиться не позднее, чем за три дня до его начала.

Необходимо обратить внимание на статьи 142 и 236 ТК РФ, предусматривающие ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы, а также статью 140 ТК РФ, регулиующую порядок расчета с работником при увольнении.

Очень внимательно следует изучить содержание статьи 137 ТК РФ, которая регламентирует порядок удержания из заработной платы работника. Следует четко усвоить в каких случаях работодатель вправе производить удержания из заработной платы работника. Необходимо обратить внимание на следующее обстоятельство. Работодатель вправе произвести удержания из заработной платы работника при наличии двух условий: а) если не истек один месяц со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задол-

женности или неправильно исчисленных выплат; б) если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

Следует запомнить, что общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы работника (часть 1 статьи 138 ТК РФ).

Однако в соответствии с частью 3 статьи 138 ТК РФ допускаются удержания из заработной платы в размере 70% в следующих случаях: 1) при отбытии работником исправленных работ; 2) взыскании элементов на несовершеннолетних детей; 3) возмещении вреда лицам, понесшим ущерб, в связи со смертью кормильца; 4) возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Очень важно разобраться с правилами исчисления заработной платы. Для этого необходимо детально изучить правовые положения, содержащиеся в статье 139 ТК РФ и постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Следует четко усвоить, что при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1 по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Самым внимательным образом нужно изучить вопросы, относящиеся к тарифной системе, которая представляет собой совокупность правовых норм, обеспечивающих дифференциацию размеров оплаты труда в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, условий, характера. Следует усвоить такие понятия, как: тарифная сетка; тарифный разряд; квалификационный разряд; тарификация работы; тарифный коэффициент.

Следует детально разобраться с системами оплаты труда работников, применяемыми в государственных и муниципальных учреждениях. С этой целью необходимо тщательно изучить постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Изучающему необходимо внимательно изучить вопросы оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда. Такие основания оплаты труда предусмотре-

ны статьями 149-158 ТК РФ. Следует обратить внимание на то, что соответствующие выплаты, полагающиеся работнику за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, регулируются, как правило, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовое законодательство устанавливает только минимальные размеры оплаты труда в таких условиях и использует такое понятие, как «не менее». Например, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ), время простоя по вине работодателя не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

Поскольку одним из важнейших условий надлежащей организации труда и заработной платы является нормирование труда, то студенту необходимо внимательно изучить главу 22 ТК РФ и усвоить такие понятия, как: нормы времени; норматив численности; норма обслуживания; нормированное задание.

Необходимо уяснить, что нормы труда в зависимости от сферы их применения делятся на: типовые, отраслевые, единые и местные. По сроку действия они могут быть: постоянными, временными, сезонными и разовыми. В зависимости от субъектов, и которым они применяются, их можно классифицировать, на: индивидуальные и коллективные.

Следует уяснить порядок разработки и утверждения типовых норм труда, их введения, замены и пересмотра.

ТЕМА 15. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В соответствии со статьей 1 ТК РФ одной из основных целей трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Реализации этой цели посвящен раздел 7 ТК РФ.

Легальное определение гарантий и компенсаций дается в статье 164 ТК РФ. Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работнику прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

Следует обратить внимание на то, что статья 165 ТК РФ предусматривает общие и дополнительные гарантии и компенсации. К общим относятся гарантии и компенсации, предоставляемые при приеме на работу, переводе на другую работу, оплате труда и другие. Специальные гарантии и компенсации реализуются при: переезде на работу в другую местность; исполнении государственных или общественных обязанностей; совмещении работы с обучением; вынужденном прекращении работы не по вине работника; предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора и других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Студенту необходимо изучить правила, регулирующие порядок предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных в главах 24-28 Трудового кодекса Российской Федерации.

Прежде всего необходимо уяснить правила направления работников в служебные командировки. Для этого необходимо изучить постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. «Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки». При направлении работника в служебную командировку законодательство устанавливает три вида гарантий: 1) сохранение места работы; 2) сохранение среднего заработка; 3) возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходов по проезду, найму жилого помещения, связанных с проживанием вне места жительства (суточных), иных, произведенных с разрешения или ведома работодателя). Важно уяснить, что порядок, размеры возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, определяются коллективным договором или положением о командировках, действующим в организации.

Важно также разобраться с особенностями возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера, которые предусмотрены в статье 168.1 ТК РФ.

Следует изучить законодательство, регулирующее предоставление гарантий и компенсаций работникам при исполнении или государственных или об-

ществленных обязанностей: арбитражным заседателям, лицами, вызываемыми в суд в качестве свидетелей, переводчиков, специалистов, экспертов; депутатам; работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления.

Особое внимание следует уделить изучению правового регулирования предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, применительно к различным видам образовательных учреждений.

Студенту необходимо тщательно разобраться со следующими правовыми положениями: 1) в каких образовательных учреждениях работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации; 2) какие гарантии и компенсации предоставляются таким работникам; 3) в каких случаях и какой продолжительности предоставляются ученические отпуска; 4) в каких случаях работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы; 5) каким образом должен использоваться ученический отпуск; 6) каков порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Очень важно детально разобраться с гарантиями и компенсациями, предоставляемыми работникам при расторжении трудового договора. Прежде всего необходимо уяснить в каких случаях и в каком размере при расторжении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие. Для этого необходимо тщательно изучить правовые положения, содержащиеся в статье 178 ТК РФ.

Необходимо четко усвоить какие гарантии и компенсации предоставляются работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации. Важно разобраться с процедурой предоставления указанных выше гарантий, для этого необходимо внимательно изучить содержание статьи 180 ТК РФ.

Следует четко уяснить гарантии и компенсации, предоставляемые работнику при переводе его на другую нижеоплачиваемую работу (статья 182 ТК РФ), при временной нетрудоспособности работника (статья 183 ТК РФ), при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (статья 184 ТК РФ), направляемым на медицинский осмотр (обследование) и работникам (статья 185 ТК РФ) в случае сдачи ими крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ).

Целесообразно также ознакомиться с содержанием статьи 187 ТК РФ, предусматривающей гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, а также правилами возмещения расходов при использовании работником личного имущества, закрепленными в статье 188 ТК РФ.

Необходимо уяснить, что право на получение компенсации в соответствии со статьей 188 ТК РФ появляется у работника при соблюдении им следующих требований: 1) используемое имущество является личным, то есть принадлежащим работнику на праве собственности; 2) личное имущество используется

работником с согласия или ведома работодателя; 3) личное имущество работника используется в интересах работодателя.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме. Основанием выплаты этой компенсации является приказ (распоряжение) работодателя.

ТЕМА 16. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Трудовая дисциплина является необходимым условием всякого совместного труда. С ее помощью обеспечивается правопорядок в рамках конкретной организации. Соблюдение трудовой дисциплины обеспечивает нормальное функционирование процесса производства, торговли, оказания услуг и т.п. Она позволяет работникам рационально выполнять свои трудовые обязанности, использовать рабочее время, способствует охране труда и т.д.

Следует иметь в виду, что как правовая категория дисциплина труда в научной и учебной литературе рассматривается в четырех аспектах.

Во-первых, как один из принципов организации труда. В соответствии со ст. 2 ТК РФ работник и работодатель, реализуя этот принцип, обязаны соблюдать условия заключенного трудового договора. Работодатель вправе требовать от работника надлежащего выполнения трудовых обязанностей, а работник вправе требовать от работодателя обеспечения необходимых условий для реализации своих трудовых обязанностей.

Во-вторых, как самостоятельный институт трудового права. Правовой институт трудовой дисциплины включает в себя две группы норм: 1) устанавливающие внутренний трудовой распорядок в организации путем закрепления трудовых обязанностей участников процесса использования несамостоятельного труда; 2) закрепляющие критерии оценки поведения работников в процессе использования несамостоятельного труда. Регулирующие меры поощрения за успехи в труде, стимулирующие дисциплинированный труд, а также регулирующие привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

В-третьих, как элемент трудового правоотношения. В этом плане дисциплина труда проявляется: а) в установлении должного поведения конкретным работником в процессе использования несамостоятельного труда; б) в фактическом поведении сторон (работника и работодателя) трудового правоотношения.

В-четвертых, как фактическое поведение работника, то есть уровень соблюдения им установленных в организации правил внутреннего трудового распорядка.

Легальное определение дисциплины труда дается в статье 189 ТК РФ. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определяемым в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Из данного определения следует, что дисциплина труда в рамках конкретной организации регламентируется тремя уровнями нормативных актов: 1) Трудовым кодексом, иными федеральными законами; 2) коллективным договором, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем в пределах своей компетенции; 3) трудовым договором.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных, социальных и экономических условий для нормальной производительной работы. Она обеспечивается методами: убеждения, поощрения и принуждения.

Изучающему самым внимательным образом следует подойти к изучению вопроса о правовом регулировании внутреннего трудового распорядка. Необходимо уяснить, что он регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Порядок учета мнения представительного органа работников регулируется статьей 372 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный акт, регламентирующий порядок приема на работу и увольнения работников, основные права и обязанности сторон трудового договора, ответственность работника и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений у данного работодателя.

Следует обратить внимание на то, что в некоторых отраслях экономики для отдельных категорий работников применяются уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

В целях обеспечения дисциплины труда, работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный труд: объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком, почетной грамотой, представлять к званию лучшего по профессии и т.п. Он также вправе представлять работника за особые трудовые заслуги к государственным наградам.

Студенту необходимо тщательно разобраться с понятием дисциплинарной ответственности, ее видами, понятием дисциплинарного проступка, перечнем дисциплинарных взысканий, предусмотренных статьей 192 ТК РФ и процедурой применения дисциплинарных взысканий к работникам, которая регулируется статьей 193 ТК РФ.

Дисциплинарная ответственность является одним из важнейших видов юридической ответственности, предусмотренной действующим законодательством. Она представляет собой обязанность понести наказание, предусмотренное нормами трудового законодательства, за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит дисциплинарный проступок, то есть противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником, возложенных на него трудовым договором, инструкциями, нормативными правовыми актами трудовых обязанностей (выпуск бракованной продукции, опоздание на работу, появление на работе в состоянии наркотического опьянения, преждевременный уход с работы и т.п.).

Субъектом дисциплинарного проступка может быть только работник. То есть физическое лицо, состоящее в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем и нарушившее дисциплину труда.

Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида дисциплинарных проступков: общий и специальный. В зависимости от дисциплинарных проступков различают общую и специальную дисциплинарную ответственность. Необходимо знать, в чем отличие этих двух видов дисциплинарной ответственности. Желательно изучить нормативные правовые акты, регулирующие специальную дисциплинарную ответственность.

Необходимо знать, какие дисциплинарные взыскания могут применяться к работникам на основании Трудового кодекса РФ. Для этого следует тщательно изучить содержание статьи 192 ТК РФ. При этом следует обратить внимание на следующие моменты: 1) перечень дисциплинарных взысканий, указанным в статье 192 ТК РФ является исчерпывающим и не подлежит расширительному толкованию; 2) перечень дисциплинарных взысканий, указанных в данной статье может быть дополнен федеральными законами, например, «О государственной гражданской службе», уставами и положениями, но не для всех работников, а только для отдельных категорий; 3) право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных трудовым законодательством принадлежит работодателю; 4) работодатель при наложении дисциплинарного взыскания должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и другие обстоятельства; 5) при наложении дисциплинарного взыскания работодателю также надлежит учитывать общие принципы юридической ответственности, такие, как: справедливость, равенство, соразмерность, законность, гуманизм; 6) работодатель вправе, а не обязан применять дисциплинарное взыскание.

Студенту необходимо детально и последовательно изучить процедуру применения дисциплинарного взыскания, предусмотренную статьей 193 ТК РФ, а также разобраться с процедурами обжалования и снятия дисциплинарного взыскания. Особое внимание следует уделить процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

ТЕМА 17. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда как институт трудового права представляет собой совокупность правовых норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Данный правовой институт состоит из множества нормативных правовых актов различной юридической силы.

Правовой институт охраны труда включает правовые нормы, устанавливающие права и обязанности работников и работодателя по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их: а) правила и инструкции по охране труда; б) специальные нормы о компенсациях и льготах для лиц, работающих в тяжелых, вредных и(или) опасных условиях; в) нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью; г) нормы, регулирующие финансирование и организацию работы по охране труда; д) правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Прежде всего изучающему необходимо ознакомиться с содержанием статьи 209 ТК РФ, в которой дается понятийный аппарат применительно к правовому институту охраны труда. Следует уяснить, что понимается под: охраной труда; условиями труда; вредными производственными факторами; опасными производственными факторами; безопасными условиями труда; рабочим местом; средствами индивидуальной и коллективной защиты работников; аттестацией рабочих мест по условиям труда.

Необходимо последовательно и детально разобраться с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, закрепленными в статье 210 ТК РФ.

Особое внимание следует уделить анализу правовых норм, устанавливающих обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охране труда. В этой связи изучающему необходимо тщательно изучить и содержание статьи 212 ТК РФ.

Рассматривая вопрос о правовом регулировании медицинских осмотров, которые должны проходить некоторые работники, необходимо уяснить следующее: 1) какие категории работников и при наличии каких оснований обязаны проходить медицинские осмотры; 2) с какой целью проводятся медицинские осмотры; 3) какими нормативными правовыми актами регламентируется порядок проведения обязательных и периодических медицинских осмотров; 4) какие категории работников проходят медицинские осмотры до и после рабочей смены; 5) в каких случаях и кем могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров; 6) какие категории работников проходят обязательное психиатрическое освидетельствование; 7) за счет каких средств осуществляются медицинские и психиатрические осмотры.

Необходимо запомнить основные обязанности работника в области охраны труда. К ним относятся следующие обязанности: а) соблюдать требования охраны труда; б) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; в) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструк-

таж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; г) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); д) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 214 ТК РФ).

Необходимо разобраться с государственным управлением охраны труда в Российской Федерации. Система органов, уполномоченных заниматься управлением охраны труда, закреплена в статье 216 ТК РФ. Ее необходимо внимательно изучить, применительно к структуре органов исполнительной власти, действующей на момент подготовки данной темы. Особое внимание следует уделить изучению вопроса, связанного с правовым регулированием проведения государственной экспертизы условий труда. Следует четко уяснить: а) в каких целях осуществляется государственная экспертиза условий труда; б) на основании каких юридических фактов она проводится; в) какими правами обладают лица, осуществляющие эту экспертизу; г) какие обязанности возлагаются на лиц, проводящих государственную экспертизу условий труда.

В деле охраны труда важная роль принадлежит службам и комитетам (комиссиям) по охране труда, создаваемых в организациях. В этой связи студенту необходимо внимательно разобраться с правовым положением этих органов, действующих в сфере охраны труда. Необходимо знать следующее: в каких организациях создаются указанные выше органы по охране труда, какой порядок их формирования; каким образом определяется их структура; какими нормативными актами определяется их правовой статус; какими правами в области охраны труда они обладают и какие обязанности на них возлагаются.

Глава 36 Трудового кодекса РФ регламентирует обеспечение прав работников на охрану труда, путем закрепления прав и юридических гарантий (общих и специальных) к которым относятся: 1) право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда; 2) гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; 3) обеспечение работников средствами индивидуальной защиты; выдача молока и лечебно-профилактического питания; санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников; предоставление дополнительных гарантий охраны труда для отдельных категорий работников. Изучающему необходимо изучить правовые положения, закрепленные в статьях 219-224 ТК РФ.

Важно обратить внимание на правовое регулирование обучения и профессиональной подготовки в области охраны труда. Следует усвоить: кто обязан проходить обучение по охране труда; кто определяет порядок прохождения обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда; в каких случаях и для кого проводится вводный инструктаж по охране труда; какова

процедура обучения лиц, поступающих на работу с вредными и(или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ; в каких целях проводятся вводный, первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктаж по охране труда.

Очень внимательно следует изучить вопросы, связанные с расследованием несчастных случаев на производстве. Необходимо детально изучить правовые положения, закрепленные в статьях 227-230.1 ТК РФ. Необходимо четко знать следующие обстоятельства: какой несчастный случай, произошедший с работников, считается случившимся на производстве; какие органы извещаются о несчастном случае; процедуру формирования комиссии по расследованию несчастных случаев; сроки расследования несчастных случаев; процедуру проведения расследования несчастных случаев; порядок формирования материалов расследования несчастных случаев и регистрации и учета несчастных случаев на производстве.

В заключение необходимо изучить порядок рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.

ТЕМА 18. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Материальная ответственность в трудовом праве является одним из видов юридической ответственности. Суть ее заключается в том, что если в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения работником или работодателем своих трудовых обязанностей причиняется имущественный ущерб, то каждый из них может быть привлечен к данному виду ответственности.

Материальная ответственность работника и работодателя характеризуется следующими общими признаками: а) она возникает только на основе трудового договора (действующего или ранее действовавшего); б) ее субъектами являются только работник и работодатель); в) ответственность, по общему правилу, возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; г) работник и работодатель несут материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло за собой ущерб у другой стороны; д) работник и работодатель могут возместить причиненный ущерб добровольно.

Основными целями материальной ответственности являются: 1) обеспечение сохранности имущества работодателя и предупреждение фактов бесхозяйственности и расточительства; 2) укрепление трудовой дисциплины; 3) обеспечение охраны заработной платы работников от чрезмерных и незаконных удержаний.

Приступая к изучению правового регулирования материальной ответственности, прежде всего, необходимо усвоить ее отличительные признаки от гражданско-правовой ответственности и условия наступления материальной ответственности.

В качестве отличительных признаков материальной ответственности от гражданско-правовой в научной литературе выделяют следующие.

Во-первых, по нормам трудового права взысканию с работника подлежит только прямой действительный ущерб, при этом главным образом в ограниченном размере – в пределах среднего месячного заработка (статья 241 ТК РФ). Неполученные работодателем в связи с причинением работником ущерба дохода, как правило, взысканию не подлежат. Только руководитель организации, в случаях, предусмотренных федеральными законами, возмещает работодателю убытки, причиненные его виновными действиями. В таком случае расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством (статья 277 ТК РФ).

По нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (статья 1064 ГК РФ).

Во-вторых, пределы материальной ответственности (ограниченная или полная) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, вида имущества, которому нанесен ущерб, трудовой функции, выполняемой работником, а в ряде случаев – и формы вины (умысла или неосторожности) работника, причинившего ущерб (статья 246 ТК РФ).

Нормы гражданского права не исключают обязанность возместить имущественный ущерб и при случайном причинении вреда (статья 401 ГК РФ) и даже при отсутствии вины, когда ущерб причиняется несовершеннолетним гражданином.

В-третьих, в трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого работника из них с учетом степени их вины (статья 245 ГК РФ). То есть речь идет о долевой материальной ответственности в зависимости от степени вины каждого работника. Исключение из этого правила установлено только для случаев причинения материального ущерба, преступной группой работников, совершивших уголовное преступление.

В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная ответственность, установленная статьями 1080 и 1081 ГК РФ. Основная цель которой заключается в обеспечении условий, способствующих реальному взысканию ущерба.

В-четвертых, по нормам трудового права работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который отнесен к категории нормального хозяйственного риска (статья 239 ТК РФ). А по нормам гражданского права в таком случае ущерб подлежит возмещению (статья 401 ГК РФ).

В-пятых, для привлечения к материальной ответственности по нормам трудового права определен срок один год со дня обнаружения причиненного ущерба (статья 392 ТК РФ).

По нормам гражданского права для возмещения причиненного ущерба, установлен трехлетний срок исковой давности (статья 196 ГК РФ).

В-шестых, по нормам трудового права взыскание ущерба, причиненного работником, не превышающего среднего месячного заработка возможно по распоряжению работодателя, без обращения в суд (статья 248 ТК РФ).

В гражданском праве возмещение вреда производится только в судебном порядке.

Материальную ответственность работников следует также отличать от других правовых мер материального воздействия (лишения премии, стимулирующих выплат и т.п.).

Студенту необходимо знать условия, при которых наступает материальная ответственность работника и работодателя. В соответствии со статьей 233 ТК РФ такими условиями являются: 1) наличие прямого действительного ущерба; 2) наличие вины в поведении работника и работодателя; 3) наличие противоправности в поведении (действии или бездействии) сторон трудового договора; 4) наличие причинной связи между ущербом и противоправным поведением работника или работодателя. Только при наличии всех четырех условий одновременно возможно привлечение работника и работодателя к материальной ответственности.

Важно разобраться с порядком и основаниями привлечения работодателя к материальной ответственности. Для этого необходимо внимательно изучить правовые положения, содержащиеся в статьях 234-236 ТК РФ. Особое внимание следует уделить изучению правовых процедур привлечения работодателя к

материальной ответственности за ущерб, причиненный работнику с результате незаконного лишения его трудиться и в связи с задержкой выплаты заработной платы и других выплат.

Студент должен самым внимательным образом изучить правовые вопросы, связанные с привлечением работника и материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. Прежде всего, следует четко усвоить, что работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, под которым понимается: 1) реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя; 2) необходимость произвести затраты на приобретение (восстановление) имущества либо излишние выплаты. Это может быть недостача и порча материалов, расходы на ремонт испорченного имущества, штрафные санкции, суммы оплаты за вынужденный прогул и т.п.

Следует знать при наличии каких обстоятельств работник освобождается от обязанности нести материальную ответственность. К ним относятся: 1) непреодолимая сила; 2) нормальный хозяйственный риск; 3) крайняя необходимость; 4) необходимая оборона; 5) неисполнение работодателем обязанности по обеспечению подлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Следует обратить внимание на содержание статьи 240 ТК РФ, которая предоставляет право работодателю на отказ от взыскания ущерба с работника. Необходимо заострить внимание на то, что собственник имущества организации (например, унитарного муниципального или федерального предприятия), может ограничить указанное право работодателя.

Изучающему самым внимательным образом следует изучить виды материальной ответственности работника: ограниченную и полную. Важно усвоить, что при ограниченной материальной ответственности работник возмещает причиненный им ущерб в полном размере, но не более своего среднего месячного заработка (статья 241 ТК РФ). Такой вид материальной ответственности является основным. Полная материальная ответственность может возлагаться на работника только в случаях, предусмотренных в статье 243 ТК РФ.

Следует обратить внимание на то, что работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь в следующих случаях: а) за ущерб, причиненный работодателю умышленными действиями; б) за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (статья 242 ТК РФ).

Важно разобраться с условиями и порядком заключения договоров о полной материальной ответственности. Необходимо детально изучить содержание статьи 244 ТК РФ, регламентирующей порядок заключения договоров о полной индивидуальной материальной ответственности и статьи 245 ТК РФ, регулирующей порядок заключения договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Необходимо ознакомиться с перечнями должностей и работ, замещаемых или выполняемых работником, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Очень важно усвоить порядок определения размера причиненного ущерба, который регулируется статьей 246 ТК РФ и порядок взыскания ущерба, который регламентируется статьей 248 ТК РФ. Необходимо обратить внимание на то, что порядок взыскания ущерба допускает три способа возмещения причиненного ущерба: добровольный, по приказу (распоряжению) работодателя, судебный.

В заключение необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства: 1) обязанность установить размер причиненного работодателю ущерба и причин его возникновения лежит на работодателе; 2) орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника; 3) работник привлекается к материальной ответственности независимо от его привлечения к другим видам юридической ответственности – дисциплинарной, административной или уголовной; 4) письменные договоры о полной материальной ответственности не могут заключаться с работниками, не достигшими возраста 18 лет.

Необходимо уяснить порядок возмещения затрат, понесенных работодателем на обучение работника, в случае увольнения работника до истечения срока, обусловленного трудовым договором, без уважительных причин.

ТЕМА 19. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Приступая к изучению данной темы, студенту необходимо внимательно изучить содержание части четвертой Трудового кодекса Российской Федерации, которая так и называется «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Прежде всего, необходимо вспомнить, что действующее трудовое законодательство закрепляет различные основания дифференциации правового регулирования труда. К ним, в частности, статья 252 ТК РФ относит: а) характер и условия труда; б) психофизиологические особенности организма; в) природно-климатические условия; г) наличие семейных обязанностей. Следует обратить внимание на то, что основания дифференциации могут устанавливаться коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами. В таких случаях должно соблюдаться правило, согласно которому нельзя устанавливать основания, влекущие за собой снижение уровня гарантий работников, ограничение их прав.

Рассматривая особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, необходимо четко уяснить следующее: 1) на каких работах ограничивается и запрещается применение труда женщин; 2) какие установлены законодательством особенности перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; 3) как регламентируются процедуры предоставления отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком, в связи с усыновлением ребенка; 4) какие существуют правила предоставления перерывов для кормления ребенка.

Самым тщательным образом необходимо разобраться с гарантиями, предоставляемыми беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Особое внимание следует уделить изучению гарантий, предоставляемых беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора (статья 261 ТК РФ). Следует четко усвоить правила расторжения срочного трудового договора с указанными выше категориями работников.

Необходимо также разобраться с правилами предоставления дополнительных выходных дней лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и женщинам, работающим в сельской местности, а также дополнительных отпусков без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

Следует обратить внимание на то, что статья 264 ТК РФ распространяет гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Применительно к особенностям правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет, необходимо детально изучить главу 42 ТК РФ и усвоить следующие обстоятельства: а) на каких работах запрещается использование

труда лиц в возрасте до 18 лет; б) каковы процедуры прохождения медицинских осмотров указанных выше лиц; в) какие ограничения и запреты предусмотрены трудовым законодательством для несовершеннолетних работников при направлении их в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; г) какие дополнительные гарантии установлены работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора; д) каким образом устанавливаются нормы выработки для несовершеннолетних и каким образом производится оплата их труда.

Следует обратить внимание на особенности правового регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Необходимо усвоить, кто является руководителем организации. Понятие руководителя организации дается в статье 273 ТК РФ.

Важно четко уяснить, что права и обязанности руководителя могут быть условно разделены на две группы. Одну группу составляют его права и обязанности как наемного работника, заключившего трудовой договор с работодателем. Другую – права и обязанности как единоличного органа управления юридического лица. Эти две группы прав и обязанностей непосредственно связаны между собой и составляют общий правовой статус руководителя организации.

Целесообразно обратить внимание на особенности заключения трудового договора с руководителем организации (статья 275 ТК РФ), работы руководителя организации по совместительству (статья 276 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что руководитель организации несет не только полную материальную ответственность, за прямой действительный ущерб, причиненный организации, но в случаях, предусмотренных федеральными законами, он возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством (статья 277 ГК РФ).

Необходимо внимательно и детально разобраться с дополнительными основаниями прекращения трудового договора с руководителем организации и гарантиями, предоставляемыми ему в случае прекращения трудового договора.

Изучая особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, необходимо четко усвоить следующее: 1) что понимается под совместительством; 2) какие существуют виды совместительства; 3) какие правила применяются при выполнении работы по совместительству; 4) каким образом регламентируется продолжительность рабочего времени при выполнении работы по совместительству; 5) как производится оплата труда лиц, работающих по совместительству и как им предоставляется отпуск; 6) какие дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

Рассматривая особенности правового регулирования труда лиц, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев, а также сезонных работников, необходимо уяснить, что особенности их труда обусловлены краткосрочным

характером существования трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем.

Следует разобраться с особенностями заключения и расторжения трудового договора с такими работниками, правилами предоставления им оплачиваемых отпусков и правилами привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Необходимо проанализировать и изучить правовые нормы, регулирующие особенности труда лиц, работающих вахтовым методом. Желательно тщательно изучить правовые положения, содержащиеся в главе 47 ТК РФ. При этом необходимо обратить внимание на ограничения, которые установлены законодательством, для выполнения таких работ, правила учета рабочего времени при работе вахтовым методом, правилами, регламентирующими режим труда и отдыха, а также на гарантии и компенсации, предоставляемые лицам, работающим вахтовым методом.

Глава 48 ТК РФ устанавливает особенности применения труда у работодателей – физических лиц. Важно уяснить, кто может выступать в качестве работодателя – физического лица. Обратит внимание на особенности заключения трудового договора в таких случаях, в зависимости от возраста работодателя. Следует усвоить правила установления режима труда и отдыха, изменения определенных сторонами условий трудового договора работодателем, прекращения трудового договора, а также перечень документов, подтверждающих периоды работы у работодателей – физических лиц.

Целесообразно внимательно изучить заключения и расторжения трудового договора с надомниками. Следует обратить внимание на то, что в таком случае реализация трудовой функции по трудовому договору происходит на дому и работодатель не осуществляет полного контроля над процессом труда.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлены главой 50 ТК РФ.

Прежде всего следует обратить внимание на то, что правовые нормы, регулирующие условия труда в северных районах имеют целью: компенсировать повышенные затраты труда и стоимость жизни, путем установления дополнительных гарантий и компенсаций; где возможно устранить негативное воздействие природно-климатических факторов на здоровье человека; содействовать решению специфических задач экономического развития этих регионов.

Важно детально разобраться с правилами, регламентирующими: 1) оплату труда лиц, работающих в северных районах; 2) порядок предоставления государственных гарантий работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации; 3) особенности заключения и прекращения трудового договора; 4) порядок выплаты компенсационных расходов, связанных с переездом; 5) процедуры предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

В заключение необходимо ознакомиться с особенностями правового регулирования труда следующих работников: транспорта; педагогических; работа-

ющих в религиозных организациях; спортсменов и тренеров и иных категорий работников.

Следует особое внимание уделить особенностям правового регулирования труда лиц, которые выделены в действующем Трудовом кодексе РФ в последнее время. В частности, необходимо внимательно изучить особенности правового регулирования труда следующих категорий работников: дистанционных, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства; занятых на подземных работах; научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей; медицинских работников; проведения специальной оценки труда; государственных корпораций и государственных компаний и других.

ТЕМА 20. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

В соответствии со статьей 45 Конституции РФ гражданам Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В учебной и научной литературе защита трудовых прав работников различается в широком и узком смыслах. Под защитой трудовых прав работников рассматривается одна из основных функций трудового права – защитная. Защита трудовых прав работников в узком смысле рассматривается как соблюдение трудовых прав, защита их от нарушений, привлечение работодателей и их представителей к ответственности за нарушение законодательства о труде.

Изучение данной темы необходимо начать с усвоения основных способов защиты трудовых прав и свобод. В соответствии со статьей 352 ТК РФ к ним относятся: 1) самозащита работниками трудовых прав; 2) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; 3) государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде; 4) судебная защита.

Следует последовательно разобраться со структурой органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Особое внимание необходимо уделить изучению правового положения федеральной инспекции труда. Необходимо разобраться с принципами ее деятельности и основными направлениями взаимодействия федеральной инспекции труда с иными государственными органами, осуществляющими надзор и контроль в сфере использования несамостоятельного труда.

Поскольку в сфере защиты трудовых прав и интересов работников существенная роль принадлежит профессиональным союзам, то изучающему необходимо внимательно изучить правовые положения, закрепленные в главе 58 ТК РФ. Важно детально разобраться с регламентацией правовых процедур, связанных с принятием решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, которые предусмотрены статьями 372 и 373 ТК РФ.

Самозащита – новый для трудового законодательства способ защиты прав работников. Она предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

Следует обратить внимание на то, что действующее трудовое законодательство не устанавливает общей процедуры использования права на самозащиту. Однако, применительно к отдельным видам самозащиты установлены некоторые правила реализации соответствующих процедур. Так, например, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Самозащита трудовых прав может быть использована в следующих случаях: 1) если работа не предусмотрена трудовым договором; 2) если работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами); 3) при незаконном переводе на другую работу; 4) задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней; 5) не обеспечении работника средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами; 6) поручении работы с вредными или опасными условиями труда, тяжелой работы, если это не предусмотрено трудовым договором.

Необходимо обратить внимание на статью 380 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель и его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

ТЕМА 21. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ. ПОРЯДОК ИХ РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ

Рассмотрение данной темы необходимо начать с усвоения правовых положений, закрепленных в статье 381 ТК РФ. Прежде всего, необходимо уяснить понятие индивидуального трудового спора, его признаки и момент возникновения. Необходимо усвоить, что сторонами индивидуального трудового спора являются работодатель и работник, физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а также лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем или изъявившее желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Затем необходимо разобраться с причинами и условиями возникновения индивидуальных трудовых споров на основе изучения специальной юридической литературы. Причины трудового спора – это факторы негативного порядка, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности. Условиями же возникновения трудовых споров являются отрицательные факторы экономического, социального и правового характера, способствующие большому количеству трудовых споров или в значительной мере обостряющие возникший трудовой спор. Следует иметь в виду, что без причин сами условия породить трудовой спор не могут.

Самым внимательным образом необходимо исследовать правовые положения, регламентирующие вопросы о: системе нормативных правовых актов, регулирующих процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, при этом особое внимание следует уделить Постановлениям Пленума Верховного Суда РФ, посвященным проблемам разрешения трудовых споров; принципам рассмотрения и разрешения таких трудовых споров; образовании комиссии по трудовым спорам; процессуальных сроках и сроках исковой давности; порядке рассмотрения и вынесения решения КТС по трудовым спорам; порядке исполнения решений КТС и их обжаловании.

Следует обратить внимание на следующие моменты: 1) индивидуальные трудовые споры по действующему законодательству могут рассматриваться комиссиями по трудовым спорам и судами общей юрисдикции; 2) порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации; 3) особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами; 4) комиссия по трудовым спорам не является обязательным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, так как работник вправе сам решать, куда ему следует обратиться за защитой своих трудовых прав; 5) некоторые виды индивидуальных трудовых споров подлежат рассмотрению непосредственно в судах общей юрисдикции (статья 391 ТК РФ).

Необходимо детально изучить правовые положения, закрепленные в статье 394 ТК РФ, которые регламентируют правила вынесения решений по трудовым

спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Следует обратить внимание на различные варианты вынесения таких решений в зависимости от фактических обстоятельств, послуживших основанием для вынесения соответствующего решения.

Студенту необходимо знать, в каких случаях допускается поворот исполнения решения (обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением суда). Для этого необходимо внимательно изучить статью 397 ТК РФ и 443 ГПК РФ.

Приступая к изучению порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, студенту необходимо, прежде всего, усвоить, что понимается под: коллективным трудовым спором; примирительной процедурой; день начала коллективного трудового спора, забастовка, легальное определение которых дается в статье 398 ТК РФ.

Следует детально разобраться с регламентацией процедур, регулирующих: а) выдвижение требований работников и их представителей; б) рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений работодателем. Особое внимание необходимо уделить изучению примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора с участием примирительной комиссии, посредника и(или) трудового арбитража. Необходимо внимательно изучить содержание статей 402-404 ТК РФ.

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации каждый работник имеет право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. В этой связи студенту необходимо тщательно разобраться с правилами объявления и проведения забастовки, гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, участвующих в забастовке. Следует обратить внимание на следующие моменты: действующее трудовое законодательство не предусматривает формы и процедуры проведения забастовки; оно также не определяет круга субъектов, обладающих правом на забастовку; представители работодателей (руководители организации, должностные лица) не имеют права принимать участие в организации и проведении забастовки.

Необходимо внимательно изучить правовые положения, содержащиеся в статье 410 ТК РФ, которые регламентируют процедуру объявления забастовки. Следует обратить внимание на правовое положение органа, возглавляющего забастовку, а также обязанности сторон коллективного трудового спора.

Целесообразно обратить внимание на статью 413 ТК РФ, которая предусматривает основания признания забастовки незаконной и определяет органы, которые имеют право признать забастовку незаконной или приостановить ее.

Следует обратить внимание на то, что статья 415 ТК РФ запрещает проведение со стороны работодателя локаута (увольнение работников по инициативе работодателя, в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке), а также на то, что представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, а также виновные в невыполнении обязательств по соглашению и в других случаях виновных действий могут привлекаться к административной и дисциплинарной ответственности.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Программа учебного курса «Трудовое право РФ»

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

Понятие труда и его роль в жизни общества. Формы собственности и формы общественной организации труда. Техническая организация труда.

Общая характеристика трудового права, его становление и развитие.

Понятие трудового права и его место в общей системе права. Предмет трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Метод трудового права как отрасли права. Его особенности.

Система трудового права как отрасли права. Сфера действия норм трудового права.

Роль, цели задачи, функции трудового законодательства.

Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).

Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы науки трудового права и системы отрасли и трудового законодательства.

Задачи науки трудового права на современном этапе.

Тенденции развития трудового права.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие источников трудового права, их классификация и виды.

Система источников трудового права и ее особенности.

Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

Международный пакт о гражданских и политических правах.

Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Соглашения стран СНГ.

Декларация прав и свобод человека и гражданина, принятая Верховным Советом РСФСР от 22 ноября 1991 г.

Конституция Российской Федерации как источник трудового права.

Трудовой кодекс РФ. Его общая характеристика.

Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов в составе РФ о труде. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в обла-

сти правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Единство и дифференциация правового регулирования условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм.

Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц. Исчисление сроков.

Подзаконные нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения: Указы Президента РФ; постановления и распоряжения Правительства РФ, содержащие нормы трудового права; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти. Место в системе источников трудового права постановлений и разъяснений специализированного органа в сфере правового регулирования труда.

Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения; коллективные договоры и другие формы локального регулирования трудовых отношений и их значение в условиях рыночной экономики.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем. Экспериментальные (опытные) нормы в трудовом праве.

Место и значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.

Тема 3. Принципы трудового права

Понятие, значение и классификация правовых принципов права и принципов трудового права.

Принципы правового регулирования труда и принципы трудового права. Их содержание. Конкретизация основных принципов трудового права. в институтах данной отрасли. Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективности занятости. Принципы, определяющие установление условий труда работников. Принципы, определяющие применение труда наемных работников. Принципы, определяющие охрану прав работников и работодателей.

Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями.

Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод.

Тема 4. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права, их виды.

Правовой статус субъектов и его содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии этих прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права.

Граждане как субъекты трудового права. Основные права и обязанности работника. Работодатель как субъект трудового права. Организации (кооперативные, акционерные и иные) как субъекты трудового права. Правомочные представители работников и работодателей как субъекты трудового права. Работодатели – физические лица субъекты трудового права. Основные права и обязанности работодателя.

Выборные профсоюзные органы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права.

Специализированные государственные органы как субъекты трудового права.

Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.

Работодатель как субъект трудового права.

Социальные партнеры на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях и другие субъекты трудового права.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.

Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда. Классификация прав профсоюзов.

Основные функции профсоюзов: представительная и защитная функции профсоюзов и главные направления их реализации.

Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда.

Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Гарантии прав профессиональных союзов и выборных профсоюзных работников. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права

Понятие и виды правоотношений в трудовом праве. Понятие трудового правоотношения и его отличие от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.

Субъекты трудового правоотношения.

Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Трудовые отношения, возника-

ющие на основании трудового договора в результате: избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу; назначения на должность или утверждения в должности.

Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Организационно-управленческие правоотношения. Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя. Правоотношения по профессиональной подготовке; переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

Правоотношения по надзору и контролю (в том числе и профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая и законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Процедурные и процессуальные правоотношения.

Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров.

Право работников на участие в управлении организацией.

Основные формы участия работников в управлении организацией.

Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение.

Генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения и коллективные договоры как важнейшие формы обеспечения системы социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений. Их роль в условиях рыночных отношений.

Основные принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система социального партнерства. Формы социального партнерства. Представители работников и работодателей. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры.

Коллективные переговоры. Создание органа для ведения коллективных переговоров. Порядок ведения переговоров. Урегулирование разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Понятие коллективного договора, его содержание и структура. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.

Понятие соглашения. Виды соглашений. Содержание и структура соглашений. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения.

Регистрация коллективного договора, соглашения.

Контроль за выполнением коллективного договора и соглашения.
Ответственность сторон социального партнерства.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Основные направления государственной политики в области занятости населения. Государственные органы занятости и их полномочия.

Общая характеристика законодательства о занятости населения.

Понятие рынка труда, занятости, трудоустройства и права граждан в области занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.

Правовой статус безработного. Пособие по безработице. Условия и сроки его выплаты.

Понятие подходящей работы.

Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости. Организация общественных работ. Правовая организация трудоустройства.

Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы (инвалидов, молодежи). Квотирование рабочих мест.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.

Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность.

Тема 9. Трудовой договор

Трудовой договор как одна из форм реализации принципа свободы труда.

Понятие и стороны трудового договора.

Роль и значение трудового договора в современных условиях.

Содержание трудового договора: информационные, обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные) условия трудового договора.

Общий порядок заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

Форма трудового договора. Трудовая книжка.

Оформление приема на работу.

Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.

Виды трудовых договоров. Отдельные виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор.

Особенности отдельных видов трудовых договоров: педагогических работников; с надомниками (о работе на дому); для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; о работе по совместительству; при приеме на сезонные работы; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев, с федеральными государственными служащими и др.

Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых. Организация аттестации и порядок ее проведения.

Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.

Изменение трудового договора. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения.

Виды переводов на другую работу.

Основания и условия перевода на другую работу, в другую организацию и в другую местность.

Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника.

Постоянные и временные переводы. Общие правила перевода на другую работу.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда.

Отстранение от работы.

Общие основания прекращения трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Прекращение срочного трудового договора.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Дополнительные юридические гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора и производство расчета. Выходные пособия.

Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Тема 10. Защита персональных данных работника

Право работника на защиту персональных данных. Понятие и состав персональных данных работника.

Обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

Хранение и использование персональных данных работников.

Передача персональных данных работника.

Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Ученический договор. Его содержание, форма и срок действия. Время ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора.

Права и обязанности сторон ученического договора.

Основания расторжения ученического договора.

Тема 12. Рабочее время

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени.

Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Продолжительность ежедневной работы (смены).

Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, деление рабочего дня на части.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Понятие сверхурочных работ, Основания и порядок привлечения работников к сверхурочной работе.

Дежурства и их правовой режим.

Понятие и виды режима рабочего времени. Гибкий режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Сменная работа. Режим деления рабочего дня на части.

Учет рабочего времени: поденный, недельный, суммированный (за учетный период – месяц, квартал, шесть месяцев, год).

Тема 13. Время отдыха

Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы для отдыха и питания; ежедневный перерыв, еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни, отпуска.

Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Ежегодные дополнительные отпуска и их виды.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв их отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией.

Реализация права на отпуск при увольнении работника.

Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.

Тема 14. Заработная плата и нормирование труда

Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Установление заработной платы.

Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности.

Стимулирующие выплаты.

Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Ограничение удержаний и размера удержаний из заработной платы.

Исчисление средней заработной платы.

Правовая охрана заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника.

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Оплата труда при отклонениях от установленных нормативных условий труда: оплата труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров; оплата труда в особых условиях; оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных; оплата труда при выполнении работ различной квалификации; оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда в ночное время, оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей); оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя; оплата труда при освоении новых производств (продукции). Средний заработок и порядок его счисления.

Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

Тема 15. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и гарантийных выплат. Компенсационные выплаты и их виды. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; при прекращении трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника; других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Тема 16. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Понятие дисциплины труда и трудового распорядка организации. Методы обеспечения трудовой дисциплины.

Обязанность работников соблюдать трудовую дисциплину.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.

Основные нормативные правовые акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине.

Трудовые обязанности работников и обязанности работодателя.

Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений.

Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная.

Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителя по требованию представительного органа работников.

Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Материальная ответ-

ственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Материальная ответственность работодателя за моральный вред, причиненный работнику.

Понятие и значение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Основание и условия привлечения к материальной ответственности работников. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Виды материальной ответственности работника и ее пределы.

Полная материальная ответственность работника: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба.

Порядок отказа работодателя от взыскания ущерба с работника. Правила снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Тема 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования труда: женщин и лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до 18 лет; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации; лиц, работающих по совместительству; работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев и занятых на сезонных работах; лиц, работающих вахтовым методом; работников, работающих у работодателей — физических лиц; надомников, дистанционных работников и лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства; работников транспорта; работников, занятых на подземных работах; педагогических работников; научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей; работников государственных корпораций и компаний; кредитных организаций; медицинских работников; творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и(или) исполнении (экспонировании) произведений; работников в сфере проведения специальной оценки труда и других категорий работников.

Тема 19. Охрана труда

Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.

Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.

Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда.

Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда. Службы охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.

Обеспечение прав работников на охрану труда. Право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Гарантии права работников на труд в условиях соответствующих требованиям охраны труда. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Выдача молока и лечебно-профилактического питания. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

Дополнительные гарантии охраны труда отдельных категорий работников.

Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями; запрещение применения труда женщин на тяжелых, вредных и подземных работах; предельные нормы переноски и передвижения тяжестей; специальные правила по охране труда беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей.

Специальные нормы по охране труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок извещения о несчастном случае. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев. Сроки расследования несчастных случаев. Порядок проведения расследования несчастных случаев. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве. Рассмотрение споров по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.

Тема 20. Защита трудовых прав и свобод работников

Способы защиты трудовых прав и свобод.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Федеральная инспекция труда. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда. Основные полномочия федеральной инспекции труда. Права и обязанности государственного инспектора труда. Порядок ин-

спектирования работодателей. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. Государственный энергетический, санитарно-эпидемиологический надзор и надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Права профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллективных органов профсоюзных организаций. Формы самозащиты работниками своих трудовых прав.

Тема 21. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

Понятие, причины и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Подведомственность трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Организация КТС, ее компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС и принятие решений по ним.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.

Исковые и процессуальные сроки разрешения дел в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.

Порядок исполнения решений КТС и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

Понятие и виды коллективных трудовых споров. Органы и порядок разрешения коллективного трудового спора. Примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие государственных органов в урегулировании коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Сроки рассмотрения споров в указанных органах и порядок их образования.

Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора.

Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку.

Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.

Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах: за уклонение от участия в примирительных процедурах; за невыполнение соглашения; за незаконные забастовки.

Порядок привлечения к ответственности.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Тема 22. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.

Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи.

Соотношение международно-правового и национального регулирования труда. Влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств-членов.

Конвенции и рекомендации МОТ о труде и их классификация. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ о труде.

Приложение 2. Вопросы к экзамену по курсу «Трудовое право Российской Федерации»

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права как отрасли права.
3. Трудовое право – одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
4. Система трудового права как отрасли права и как науки.
5. Сфера действия норм трудового права.
6. Цели и задачи трудового законодательства. Тенденции его развития.
7. Роль и основные функции трудового права на современном этапе.
8. Источники трудового права: понятие, виды.
9. конституция Российской Федерации как источник трудового права.
10. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
11. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (общая характеристика).
12. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (общая характеристика).

13. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в единообразном применении норм законодательства о труде.
15. Отраслевые принципы трудового права.
16. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика.
17. Основные трудовые права и обязанности работника.
18. Работодатель как субъект трудового права.
19. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
20. Основные функции профсоюзов и их полномочия.
21. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
22. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
23. Система правоотношений в науке трудового права.
24. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правоспособность.
25. Содержание трудового правоотношения.
26. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
27. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Их субъекты и содержание.
28. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны и значение.
29. Основные принципы социального партнерства.
30. Формы и уровни социального партнерства в сфере труда.
31. Коллективные переговоры и урегулирование разногласий в ходе их проведения. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
32. коллективный договор: понятие, стороны, его значение в условиях рыночной экономики.
33. Структура и содержание коллективного договора.
34. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.
35. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
36. Участие работников в управлении организацией.
37. Ответственность сторон социального партнерства.
38. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
39. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Гарантии и компенсации безработным.
40. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
41. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
42. Запрещение дискриминации в сфере труда.
43. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
44. Стороны трудового договора.

45. Содержание трудового договора.
46. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
47. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
48. Трудовая книжка и ее значение.
49. Виды трудовых договоров.
50. Срочный трудовой договор.
51. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
52. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
53. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
54. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
55. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
56. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
57. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
58. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
59. Особенности регулирования труда надомников.
60. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
61. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
62. Особенности регулирования труда педагогических работников.
63. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.
64. Особенности регулирования труда работников транспорта.
65. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
66. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
67. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
68. Особенности правового регулирования труда медицинских работников.
69. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.
70. Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров и других организаций.
71. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.
72. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.

73. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
74. Правовое регулирование интересов в трудовом праве.
75. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний.
76. Переговорные и примирительные процедуры в трудовом праве. Процессуальные нормы и правоотношения в трудовом праве.
77. Особенности регулирования труда кредитных организаций.
78. Понятие и виды переводов на другую работу.
79. Общие правила перевода на другую работу.
80. Временный перевод на другую работу.
81. Некоторые особенности регулирования труда в сфере проведения специальной оценки труда.
82. Отстранение от работы.
83. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
84. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
85. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника.
86. Основания, условия и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.
87. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
88. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.
89. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий.
90. Общий порядок оформления прекращения трудового договора и производства расчета. Выходные пособия.
91. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
92. Защита персональных данных работника.
93. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
94. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма и действие.
95. Понятие и виды рабочего времени.
96. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
97. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
98. Сверхурочная работа: понятие, случаи, порядок привлечения и компенсация.
99. Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ее компенсация.
100. Понятие и виды времени отдыха.
101. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
102. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.

103. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
104. Понятие и функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
105. Тарифная система и ее элементы. Права работодателя по организации оплаты труда.
106. Формы и системы заработной платы.
107. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
108. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда и ее государственные гарантии.
109. Ограничение удержаний из заработной платы. Размеры удержаний из заработной платы.
110. Нормирование труда.
111. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
112. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
113. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
114. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
115. Гарантийные выплаты и доплаты: понятие и их виды.
116. Компенсационные выплаты: понятие и виды.
117. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
118. Поощрения за труд и порядок их применения.
119. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
120. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения, обжалования и снятия.
121. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие, основание и условия.
122. Ограниченная материальная ответственность работника.
123. Полная материальная ответственность работника.
124. Определение размера ущерба, причиненного работником, и порядок его взыскания.
125. Материальная ответственность работодателя перед работником.
126. Понятие и содержание охраны труда как института трудового права.
127. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
128. Обязанности работника в области охраны труда.
129. Организация охраны труда.
130. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
131. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
132. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.

133. Самозащита работниками трудовых прав.
134. Понятие, причины и виды трудовых споров.
135. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы их рассматривающие.
136. Комиссии по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.
137. Общий порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.
138. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах.
139. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о переводах на другую работу и увольнениях работников.
140. Сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.
141. Исполнение решений КТС и суда по индивидуальным трудовым спорам.
142. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их рассмотрения и разрешения.
143. Порядок образования примирительных органов.
144. Сроки при разрешении коллективных трудовых споров.
145. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
146. Международная организация труда (МОТ): ее цели и задачи.
147. Конвенции и Рекомендации МОТ о труде.
148. Общая характеристика зарубежного законодательства о труде.

Приложение 3. Методические рекомендации и указания для выполнения курсовых и контрольных работ.

При подготовке к выполнению контрольной или курсовой работы студенту необходимо ознакомиться с содержанием учебной и научной литературы по конкретной теме, изучить действующее законодательство, судебную и правоприменительную практику.

Для того чтобы последовательно рассмотреть и исследовать проблематику курсовой или контрольной работы, необходимо разработать примерный план, который, исходя из возможностей студента, желательно согласовать с преподавателем, до представления работы на рецензирование или проверку.

Примерный план КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

1. Понятие и классификация коллективных трудовых споров в зависимости от предмета спора.
2. Выдвижение и рассмотрение требований работников и их представителей.
3. Примирительные процедуры.

4. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

Теоретический и практический материал в курсовой работе необходимо излагать последовательно, логично и аргументировано, при необходимости ссылаясь на используемые источники.

Анализируя теоретические вопросы, по которым в юридической литературе имеются различные точки зрения, автору следует высказывать свое отношение к ним, четко формулировать свои выводы и предложения.

При использовании нормативного правового материала, судебной и правоприменительной практики необходимо давать точные ссылки на соответствующие правовые акты, судебную и иную практику, с указанием источника, в котором они опубликованы, а также их наименования и даты принятия.

В научном исследовании желательно использовать судебную и правоприменительную практику той местности, где проживает студент.

При решении задач необходимо опираться прежде всего на нормы действующего законодательства, имеющие отношение к фактическим условиям.

При рассмотрении спорных моментов необходимо опираться на теоретические положения науки трудового права, а также на общепризнанные международные принципы и нормы трудового права.

При ответе на поставленный в задаче вопрос (вопросы) студент должен ссылаться на конкретные официальные нормы трудового права, а не на соответствующие параграфы комментария к той или иной статье Трудового кодекса РФ или иным нормативным правовым актам.

Как при изложении теоретического материала, так и при решении задач автору курсовой или контрольной работы необходимо использовать руководящие постановления высших судебных органов – Конституционного Суда РФ и пленумов Верховного Суда Российской Федерации, а также опубликованные обзоры судебной практики по отдельным вопросам применения трудового законодательства.

Максимальный объем курсовой работы не должен превышать 20-25 страниц машинописного текста, страницы должны быть пронумерованы. В конце работы должен быть приведен список общей и специальной литературы, нормативных правовых актов, судебной и правоприменительной практики, фактически использованных при ее написании. Работа подписывается студентом.

При выполнении контрольной работы студент должен указать наименование темы, по которой выполняется решение задачи и ее номер, не переписывая содержания.

Общий объем контрольной работы зависит от способностей и возможностей студента. В конце контрольной также дается список использованного нормативного правового материала и иных источников. Контрольная также подписывается студентом.

Необходимая теоретическая литература, перечень основных нормативных правовых актов и судебной практики даются в практикуме применительно к каждой теме. Однако при выполнении курсовой и контрольной работ студенту необходимо учитывать изменения и дополнения, которые будут внесены в тру-

довое законодательство, и использовать законодательство и судебную практику, действующие на момент выполнения курсовой или контрольной работы.

Курсовые и контрольные работы выполняются по вариантам. Студенты, фамилии которых начинаются с букв от «А» до «Е» включительно, выполняют первый вариант; от «Ж» до «Л» включительно – второй; от «М» до «Р» включительно – третий; от «С» до «Я» включительно – четвертый.

Приложение 4. Темы курсовых работ, выполняемых студентами в 2016-2021 годах.

2016-2017 учебный год

Вариант 1. Коллективные договоры и соглашения.

Задачи.

Тема № 8. Задача № 34.

Тема № 16. Задача № 32.

Вариант 2. Сроки в трудовом праве.

Задачи.

Тема № 8. Задача № 69.

Тема № 16. Задача № 38.

Вариант 3. Правовое регулирование отпусков по трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам.

Задачи.

Тема № 8. Задача № 80.

Тема № 16. Задача № 39.

Вариант 4. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Задачи.

Тема № 8. Задача № 83.

Тема № 16. Задача № 41.

2017-2018 учебный год

Вариант 1. Понятие, виды и значение специальных норм в трудовом праве.

Задачи.

Тема № 8. Задача № 83.

Тема № 16. Задача № 42.

Вариант 2. Юридические факты в трудовом праве.

Задачи.

Тема № 8. Задача № 92.

Тема № 16. Задача № 44.

Вариант 3. Понятие рабочего времени и режимы рабочего времени.

Задачи.

Тема № 8. Задача № 99.

Тема № 16. Задача № 47.

Вариант 4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

Задачи.

Тема № 16. Задача № 48.

Тема № 17. Задача № 24.

2018-2019 учебный год

Вариант 1. Единство и дифференциация правового регулирования труда в Российской Федерации.

Задачи.

Тема № 7. Задача № 21.

Тема № 20. Задача № 45.

Вариант 2. Понятие, виды и правила переводов работников на другую работу.

Задачи.

Тема № 12. Задача № 53.

Тема № 20. Задача № 46.

Вариант 3. Юридические гарантии, предусмотренные трудовым законодательством при расторжении трудового договора с работниками.

Задачи.

Тема № 16. Задача № 20.

Тема № 17. Задача № 35.

Вариант 4. Доплаты и стимулирующие выплаты, применяемые при оплате труда.

Задачи.

Тема № 16. Задача № 17.

Тема № 17. Задача № 32.

2019-2020 учебный год

Вариант 1. Изменение трудового договора.

Задачи.

Тема № 16. Задача № 6

Тема № 20. Задача № 12

Вариант 2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.

Задачи.

Тема № 12. Задача № 41.

Тема № 13. Задача № 23.

Вариант 3. Дисциплинарная ответственность и ее виды.

Задачи.

Тема № 8. Задача № 107.

Тема № 17. Задача № 28.

Вариант 4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Задачи.

Тема № 8. Задача № 70.

Тема № 11. Задача № 22.

2020-2021 учебный год

Вариант 1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с изменениями в организации труда.

Задачи.

Тема № 17. Задача № 12.

Тема № 11. Задача № 22.

Вариант 2. Социальное партнерство в сфере труда.

Задачи.

Тема № 17. Задача № 24.

Тема № 12. Задача № 15.

Вариант 3. Дисциплинарная ответственность работников.

Задачи.

Тема № 17. Задача № 30.

Тема № 12. Задача № 13.

Вариант 4. понятие, условия и порядок привлечения работника к материальной ответственности.

Задачи.

Тема № 16. Задача № 41.

Тема № 20. Задача № 35.

Задачи находятся в учебном пособии «Трудовое право Российской Федерации» под ред. С.В. Передерина. Воронеж. Изд-во Воронеж. гос. ун-та. 2015 г.

Студенту (студентке) необходимо найти в указанном пособии тему и соответствующую задачу и решить ее. При решении задачи надо иметь в виду, что некоторые из них предполагают несколько вариантов решения. Поэтому изучающему необходимо показать умение анализировать ту или иную спорную ситуацию, исходя из предмета трудового спора и его сторон. Следует также учитывать, что в некоторых случаях разрешение трудового спора возможно только с использованием отдельных федеральных законов, определяющих правовое положение субъектов трудового спора.

Приложение 5. Список основных нормативных правовых актов, постановлений Верховного Суда РФ и учебной литературы.

Нормативные акты

Конституция Российской Федерации (отдельные издания последних лет).

Трудовой кодекс Российской Федерации (отдельные издания последних лет).

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915; 2008 № 52. ст. 6242 (с последующими изменениями и дополнениями).

Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ 1996. № 3. Ст. 148. 2008. Ст. 3616 (с последующими изменениями и дополнениями).

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741; 2005. № 50. Ст. 5243 (с последующими изменениями и дополнениями).

Федеральный закон от 27 июля 2006 г. «О персональных данных» // СЗ РФ. 2006. № 31. Ст. 3451 (с последующими изменениями и дополнениями).

Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов, исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» // СЗ РФ. 2008. № 33. Ст. 3852.

Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // СЗ РФ. 2008. № 40. Ст. 4544.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (в редакции от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2007. № 3.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // БВС РФ. 2007. № 1.

О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 // БВС РФ. – 2014. - № 4.

Комментарии к Трудовому кодексу

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. – 7-е изд. М.: Проспект, 2009.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. А.М. Куренного, М.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Городец. 2007.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю.П. Орловского. – 5-е изд. М., 2009.

Учебники и учебные пособия

Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М.: Проспект, 2009.

Трудовое право. Учебник / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2009.

Передерин С.В. Трудовое право: права, обязанности, ответственность. Учебное пособие. Воронеж, 2009.