

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ (ТУСУР)

Института инноватики  
Юридический факультет  
Кафедра гражданского права

***Р.Р. Назметдинов***

## **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Учебно-методический комплекс  
для студентов очной и заочной форм обучения  
специальности 030501.65 – «Юриспруденция»

Томск 2012

Составитель: ***Р.Р. Назметдинов*** Трудовое право: учебно-методический комплекс. – Томск : ФГБОУ Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. 2012.

Учебно-методический комплекс разработан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования Министерства образования и науки РФ по специальности 030501.65 – «Юриспруденция».

Данный комплекс предназначен для студентов очной и заочной форм обучения специальности 030501.65 – «Юриспруденция».

Учебно-методический комплекс по курсу «Римское право» включает тематический план, программу курса, планы семинарских занятий, тесты, вопросы для зачета и экзамена, перечень рекомендуемой литературы, а также задания для выполнения контрольных работ для студентов заочной формы обучения и другие материалы.

Рецензенты: Дедкова Т.А. к.ю.н., доцент ЮФ ИИ ТУСУР

Мельникова В.Г. к.ю.н., доцент ЮФ ИИ ТУСУР

Учебно-методический комплекс материалов для студентов очной и заочной форм обучения Юридического факультета обсужден и одобрен на заседании кафедры гражданского права ЮФ ИИ ТУСУР.

Протокол № 5 от « 5 » декабря 2012 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
1.1.Цель и задачи преподавания дисциплины	4
1.2.Перечень дисциплин и разделов (тем), необходимых студентам для изучения данной дисциплины	4
1.3.Место дисциплины в структуре ООП	4
1.4. Требования к результатам освоения дисциплины	5
2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
2.1. Содержание отдельных разделов и тем	6
3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	15
3.1. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины	15
3.2. Задания к семинарским занятиям для студентов очной формы обучения	15
4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ	55
4.1. Организация контроля	55
4.2. Примерная тематика рефератов, эссе, курсовых работ и творческих заданий	55
4.3. Примерная тематика дипломных (выпускных квалификационных) работ	56
4.4. Список вопросов для подготовки к экзамену	57
5. ЗАДАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ	59
5.1. Порядок выполнения контрольной работы и правила оформления текста контрольной работы	59
5.2. Контрольные задания	61
5.3 ТЕСТЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ	66
6. СПИСОК НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	80
6.1. Основная литература	80
6.2. Дополнительная литература	83
6.3.Перечень методических указаний (УМП) по проведению конкретных видов учебных занятий, наглядных и других пособий, а также методических материалов к используемым в учебном процессе техническим средствам	84
6.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	84
7. Глоссарий (Словарь терминов по дисциплине)	84

## **1. ОРГАНИЗАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ**

### **1.1. Цель и задачи преподавания дисциплины**

Учебная дисциплина «Трудовое право» имеет важное значение для формирования научных и практических знаний, правоприменительных навыков в области юриспруденции.

Предметом изучения дисциплины являются трудовые и связанные с ними общественные отношения, складывающиеся в сфере применения труда граждан.

Цель изучения дисциплины - получение систематизированных знаний о правовом регулировании отношений в сфере наемного труда в Российской Федерации, международно-правовых стандартах правового регулирования труда, получение практических навыков деятельности в сфере охраны социально-трудовых прав и интересов, навыков обобщения судебной и иной правоприменительной практики в сфере применения наемного труда.

В результате освоения дисциплины решаются следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

- участие в подготовке нормативно-правовых актов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм;
- составление юридических документов, их правовая экспертиза;
- обеспечение законности и правопорядка в сфере применения наемного труда;
- экспертно-консультационная деятельность, в т. ч. консультирование по вопросам трудового права.

### **1.2. Перечень дисциплин и разделов (тем), необходимых студентам для изучения данной дисциплины**

Учебная дисциплина «Трудовое право» относится к дисциплинам базовой (обязательной) части профессионального цикла для специальности: 030501 Юриспруденция. Она связана с рядом дисциплин, преподаваемых на юридическом факультете, такими как - гражданское, административное, уголовное право, гражданский процесс и др. Ее изучению предшествует освоение следующих дисциплин: теории государства и права, конституционного права.

### **1.3. Место дисциплины в структуре ООП**

Учебная дисциплина «Трудовое право» относится к дисциплинам базовой (обязательной) части профессионального цикла ОПП бакалавриата 030900 Юриспруденция. Она связана с рядом дисциплин, преподаваемых на юридическом факультете, такими как - гражданское, административное, уголовное право, гражданский процесс и др. Ее изучению предшествует освоение следующих дисциплин: теории государства и права, конституционного права.

#### 1.4. Требования к результатам освоения дисциплины

После изучения дисциплины «Трудовое право» студент должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

в правоприменительной деятельности:

- способен осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого право-сознания, правового мышления и правовой культуры (ПК-2);
- способен применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-5);

в педагогической деятельности:

- способен эффективно осуществлять правовое воспитание (ПК-19).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- Знать: основные понятия трудового права, специфику трудовых правоотношений и особенности правового статуса их субъектов; в чем заключается отличие гражданско-правовых и трудовых договоров; основные источники трудового права, особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора, правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха, порядок расчета и выплаты заработной платы и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, основания привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности, требования охраны труда и порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, способы защиты трудовых прав работников и порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, а также регулирование трудовых отношений на международном уровне.

- Уметь: оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые отношения; находить, исследовать, анализировать и давать оценку нормативно-правовым актам, регулирующим трудовые отношения, правильно толковать и применять нормы трудового права; дискутировать, отстаивать и выражать свои мысли, обосновывать свои аргументы на семинарских (практических) занятиях и диспутах; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, содержащих нормы трудового права; давать квалифицированные юридические заключения и консультации; правильно составлять и оформлять юридические документы.

- Владеть: методикой самостоятельного изучения и анализа трудово-правовых доктрин и нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения; юридической терминологией по трудовому праву; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов в сфере трудовых отношений; навыками анализа правоприменительной и правоохранительной практики, разрешения правовых проблем и коллизий;

навыками реализации норм трудового права и принятия необходимых мер защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. Содержание отдельных разделов и тем

#### Тема 1. Предмет, метод, система и источники трудового права

##### *1. Понятие, предмет, метод и система трудового права*

Понятие труда, его роль в жизни общества.

Основные признаки труда. Труд как реализация профессиональных возможностей работника и работодателя. Виды труда, их классификация. Труд квалифицированный и неквалифицированный. Труд единоличный (индивидуальный), кооперированный (коллективный) и труд работающих собственников. Труд самостоятельный (свободный) и наемный, подчиненный работодателю труд. Труд руководителя, менеджера. Достойный труд. Цели и задачи трудового законодательства.

Предмет трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Понятие трудового правоотношения.

Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения: понятие и классификация. Характеристика отдельных видов иных непосредственно связанных с трудовым правоотношений.

Понятие метода правового регулирования трудового права. Особенности метода правового регулирования правоотношений в сфере труда.

Основные элементы системы трудового права.

Система трудового права и система законодательства о труде.

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

##### *2. Источники трудового права*

Понятие источника права. Система источников трудового права: понятие и особенности. Виды источников трудового права.

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ как источники трудового права.

Конституция Российской Федерации как источник трудового права.

Общая характеристика Трудового кодекса РФ и важнейших федеральных законов в сфере регулирования трудовых отношений. Подзаконные нормативные акты в системе источников трудового права. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в правовом регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Локальные нормативно-правовые акты: понятие, виды, особенности. Акты социального партнерства как источники трудового права. Роль судебной практики в регулировании отношений в сфере труда.

Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Виды специальных норм. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц. Исчисление сроков в трудовом праве.

### *3. Принципы трудового права*

Понятие принципов трудового права: понятие и классификация. Общая характеристика отраслевых принципов трудового права. Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями.

## **Тема 2. Субъекты трудового права**

### *1. Субъекты трудового права*

Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права, его понятие и содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии прав и обязанностей.

Работник как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность, их соотношение с трудоспособностью. Возникновение и прекращение трудовой правоспособности и трудовой дееспособности, способы их ограничения. Основные права и обязанности работника. Порядок трудоустройства на территории РФ иностранных граждан.

Работодатель как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. Виды работодателей: физические и юридические лица, основные различия их правового статуса. Основные права и обязанности работодателя.

### *2. Правовое положение профсоюзов в сфере труда*

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

Профессиональный союз как субъект трудового права. Система профессиональных союзов и структура их органов. Основные функции профсоюзов: представительная и защитная, главные направления их реализации.

Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда. Система гарантии прав профессиональных союзов и профсоюзной деятельности. Личные и имущественные гарантии. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

## **Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда**

Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере труда. Правовая основа социального партнерства в сфере труда. Субъекты социального партнерства: представители работников и работодателя(-ей). Органы

социального партнерства. Роль государства в механизме социального партнерства. Формы социального партнерства в сфере труда: понятие и их характеристика.

Коллективные переговоры: понятие и порядок ведения. Урегулирование разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление необходимой информации.

Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Нормативные условия. Обязательственные условия. Информационные условия. Организационные условия. Приложения к коллективному договору. Порядок заключения коллективного договора: разработка проекта, разрешение разногласий, утверждение проекта, подписание договора. Уведомительная регистрация коллективного договора. Действие коллективного договора.

Ответственность за неисполнение обязательств по коллективному договору и нарушения правил, связанных с его заключением.

Соглашение: понятие, виды, структура и содержание. Субъекты соглашений. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок подготовки и заключения соглашений. Соотношение законодательства, коллективного договора, соглашения и трудового договора. Действие соглашений. Присоединение к соглашению. Контроль за их исполнением. Ответственность за нарушение обязательств, предусмотренных соглашениями.

#### **Тема 4. Трудовой договор**

##### *1. Общая характеристика трудового договора*

Трудовой договор как одна из форм реализации принципа свободы труда. Роль и значение трудового договора в современных условиях. Понятие, стороны, содержание трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. Классификация трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон и условия трудового договора, вытекающие из нормативных правовых актов; б) обязательные и дополнительные условия трудового договора.

##### *2. Заключение, изменение, прекращение трудового договора*

Заключение и оформление трудового договора. Документы, представляемые при поступлении на работу. Трудовая книжка. Медицинское освидетельствование. Гарантии при приеме на работу. Ограничения права на заключение трудового договора. Прием на работу несовершеннолетних. Испытание при приеме на работу. Аттестация работников. Изменение трудового договора: понятие и виды. Перевод на другую работу: понятие, отличие от перемещения, виды. Изменение сторонами условий трудового

договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда. Отстранение от работы.

Прекращение трудового договора: понятие и классификация. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: характеристика отдельных оснований. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил при заключении трудового договора. Особенности увольнения отдельных категорий работников. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Оформление увольнения, расчет, выдача трудовой книжки.

## **Тема 5. Защита персональных данных работника**

Понятие персональных данных работника.

Требования к обработке персональных данных. Использование и защита персональных данных работника.

## **Тема 6. Рабочее время**

Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Правовые нормативы, определяющие режим рабочего времени. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Учет рабочего времени.

## **Тема 7. Время отдыха**

Понятие времени отдыха и его виды.

Перерывы в течение рабочего дня (смены).

Ежедневный (междусменный) отдых.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Нерабочие праздничные дни.

Отпуска: понятие и виды. Отпуска для отдыха: ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, отпуска без сохранения заработной платы. Отпуска в связи с материнством и семейными обязанностями (родительские отпуска): по беременности и родам, работникам, усыновившим ребенка, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Целевые отпуска: отпуск в связи с обучением по заочной и вечерней формам в высших и средних специальных учебных заведениях; отпуск для сдачи экзаменов обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях (школах); отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние учебные заведения профессионального образования; дополнительный

отпуск для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру; дополнительный ежегодный отпуск аспирантам; творческий отпуск.

Условия и порядок предоставления отпусков.

## **Тема 8. Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве**

### *1. Заработная плата*

Понятие и общая характеристика заработной платы. Составные части заработной платы: оклады (должностные оклады), базовые оклады, выплаты стимулирующего и поощрительного характера: понятие и общая характеристика.

Методы правового регулирования оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда.

Системы заработной платы, понятие и виды (общая характеристика), порядок установления и изменения. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

Средний заработок: понятие, способы исчисления. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда и оплата труда в особых условиях.

Удержания из заработной платы: основания, ограничение размеров. 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.

Способы самозащиты работниками своих трудовых прав при задержке выплаты заработной платы.

### *2. Нормирование труда*

Нормы труда: понятие и виды. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда.

Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

### *3. Гарантии и компенсации в трудовом праве.*

Понятие и виды гарантий и гарантийных выплат. Компенсационные выплаты: понятие и виды. Случаи предоставления гарантий и компенсаций: - 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;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

## **Тема 9. Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве**

### *1. Дисциплинарная ответственность и дисциплина труда*

Понятие и значение дисциплины труда. Методы поддержания и укрепления трудовой дисциплины. Сочетание методов убеждения, поощрения и принуждения в обеспечении дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок: понятие, содержание, правовое регулирование. Правила внутреннего трудового распорядка: содержание, порядок принятия. Иные локальные нормативные акты организаций о дисциплине труда. Дисциплинарные уставы, положения о дисциплине.

Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе. Сочетание мер морального и материального поощрения. Виды, основания, порядок применения мер поощрения.

Понятие дисциплинарной ответственности.

Основные черты и виды дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность: основные отличия.

Основания для привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок: понятие, отличие от административного правонарушения и преступления.

Дисциплинарные взыскания и другие меры правового воздействия на нарушителей дисциплины труда. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Особенности дисциплинарной ответственности по уставам и положениям о дисциплине. Особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих.

### *2. Материальная ответственность сторон трудового договора*

Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Основания для привлечения к материальной ответственности.

Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.

Материальная ответственность работодателя перед работником: виды, особенности условия привлечения. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Материальная ответственность работника: дифференциация видов. Пределы материальной ответственности работника.

Ограниченная материальная ответственность и ее разновидности. Полная материальная ответственность, условия ее применения. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Обстоятельства, исключающие материальную

ответственность работника. Порядок привлечения работников к материальной ответственности. Ограничения удержаний из заработной платы работников. Порядок определения размера ущерба. Порядок возмещения ущерба.

## **Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Понятие и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Права и обязанности работодателя по профессиональной подготовке и переподготовке кадров.

Права и обязанности работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации.

Ученический договор: понятие, содержание и форма. Срок ученического договора. Время ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания расторжения ученического договора.

## **Тема 12. Охрана труда**

Конституционное право на безопасные условия труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Общая характеристика правовых норм, составляющих институт охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Требования охраны труда. Организация охраны труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты по охране труда. Комиссии по охране труда профсоюзов. Обеспечение прав работников на охрану труда. Инструктаж и обучение безопасным методам ведения работ; обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты; лечебно-профилактическим питанием.

Техника безопасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Обязанности работника в области охраны труда.

Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности охраны труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

## **Тема 13. Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров**

### *1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы*

Понятие защиты трудовых прав и свобод, соотношение с охраной трудовых прав и свобод.

Юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты трудовых прав и свобод.

Самозащита трудовых прав и свобод работником (работниками) и работодателем: понятие и формы.

### *2. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права*

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав работников.

Органы государственного надзора и контроля.

Федеральные надзоры: система органов, компетенция.

Федеральная инспекция труда: система, принципы деятельности, основные задачи и полномочия.

Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования организаций. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Взаимодействие государственных органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства с другими органами и организациями.

### *3. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.*

Право на трудовые споры. Понятие трудовых споров. Причины их возникновения. Виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Органы, рассматривающие трудовые споры.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров у работодателей. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок создания, компетенция. Порядок рассмотрения споров в КТС. Принудительное исполнение решений КТС. Обжалование решений КТС. Срок обращения в КТС, процессуальные сроки, связанные с ее деятельностью.

Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров судам. Судебное решение и судебный приказ. Исполнение судебных решений по трудовым спорам. Обжалование судебных решений и определений. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами и должностными лицами.

Коллективные трудовые споры: понятие, способы урегулирования. Примирительные процедуры. Рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Порядок создания, деятельности примирительных органов, принятия решений (рекомендаций). Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Забастовки. Порядок признания забастовки незаконной. Порядок организации и проведения забастовки. Запреты и ограничения в проведении забастовок.

Ответственность в сфере рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

#### **Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Ограничение применения труда женщин. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, работникам, усыновившим ребенка. Особенности рабочего времени лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Ограничения приема на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет. Нормы выработки и оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности материальной ответственности руководителя организации. Дополнительные основания расторжения трудового договора. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности расторжения трудового договора. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Расторжение трудового договора с надомниками. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним. Особенности регулирования труда работников транспорта. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Особенности регулирования труда педагогических работников. Право на занятие педагогической деятельностью. Отпуска педагогических работников. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическими работниками. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих альтернативную гражданскую службу. Особенности регулирования труда медицинских работников.

Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.

### **3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **3.1. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

В соответствии с учебным планом студенты, обучающиеся на очном отделении по специальности «Юриспруденция», в течение учебного семестра посещают лекции, принимают участие в семинарских занятиях, готовят рефераты по наиболее актуальным вопросам дисциплины «Трудовое право», занимаются самостоятельной подготовкой по предмету, которая должна способствовать более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с учебной и научной литературой, а также формированию юридически обоснованного мышления.

Приступая к подготовке к семинарскому занятию, студенты должны ознакомиться с общими теоретическими положениями рассматриваемых явлений, изучить рекомендованную специальную литературу и нормативно-правовые акты. На семинарском занятии предусматривается самостоятельное изложение вопросов, которое должно основываться на анализе исследованных источников.

При возникновении трудностей и вопросов в процессе подготовки к семинарскому занятию студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя, которые проводятся в течение всего семестра, в установленные часы на профильной кафедре.

#### **3.2. Задания к семинарским занятиям для студентов очной формы обучения.**

##### **Тема 1. Понятие, предмет, метод, система источники и принципы трудового права**

1. Предмет трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

2. Понятие метода правового регулирования трудового права. Особенности метода правового регулирования правоотношений в сфере труда.
3. Система трудового права и система законодательства о труде.
4. Соотношение трудового права со смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).
5. Понятие, особенности и виды источников трудового права.
6. Локальные нормативно-правовые акты: понятие, виды, особенности. Акты социального партнерства как источники трудового права.
7. Понятие и классификация принципов трудового права.

*Методические указания:*

При подготовке к семинарскому занятию следует учитывать, что помимо трудовых отношений, в предмет трудового права входят и другие, тесно связанные с ними и производные от них общественные отношения. Круг этих отношений определен на законодательном уровне - в ст. 1 ТК РФ, в соответствии с которой к ним относятся следующие отношения: по организации труда и управлению трудом; по трудоустройству у конкретного работодателя; по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у конкретного работодателя; по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по разрешению трудовых споров; по обязательному социальному страхованию

Легальное определение трудовых отношений закреплено в ст. 15 ТК РФ. Под ними понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Для трудового права характерно сочетание двух методов правового регулирования: императивного и диспозитивного.

Система трудового права состоит из трех частей: общей, особенной и специальной (посвященной правовому регулированию труда отдельных категорий работников).

Задачи:

1. Слесарь Рогов принят в цех N 2 ОАО "Машиностроительный завод "Калибр" завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

*Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?*

2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием "Прогресс" договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. *Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?*

3. Инженер по организации нормирования труда завода "Монолит" Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). *Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?*

4. Генеральный директор ОАО "Свобода" в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). *Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?*

5. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. *Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.*

6. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы. *Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?*

7. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. *Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.*

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

## **Тема 2. Субъекты трудового права**

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права, его понятие и содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права.
2. Работник как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность, их соотношение с трудоспособностью. Возникновение и прекращение трудовой правоспособности и трудовой дееспособности, способы их ограничения. Основные права и обязанности работника. Порядок трудоустройства на территории РФ иностранных граждан.
3. Работодатель как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. Виды работодателей: физические и юридические лица, основные различия их правового статуса. Основные права и обязанности работодателя.
4. Положение государства в сфере труда. Органы государственной власти и органы местного самоуправления как субъекты трудового права РФ.
5. Профессиональный союз как субъект трудового права. Система профессиональных союзов и структура их органов.
6. Основные функции профсоюзов: представительная и защитная, главные направления их реализации. Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда.
7. Система гарантии прав профессиональных союзов и профсоюзной деятельности. Личные и имущественные гарантии. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.
8. Объединение работодателей как субъект трудового права.

### *Методические указания:*

Субъектами трудового правоотношения являются работник (физическое лицо) и работодатель. Общеизвестно, что субъект права - это лицо, признанное по закону способным вступать в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. Это признание связано с такими качествами, присущими лицу, как правоспособность и дееспособность.

Следует уяснить, что физическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работодателем на основании трудового договора, становится как участник данного правоотношения работником. В ТК РФ работник определяется как "физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем" (ч. 2 ст. 20).

Помимо трудовой правосубъектности, гражданин (физическое лицо) характеризуется также правовым статусом. Под основным правовым статусом понимается совокупность прав, свобод и обязанностей гражданина (физического лица), устанавливаемых прежде всего в Конституции РФ, которая

фиксирует в полном объеме права, свободы и обязанности человека и гражданина в РФ (гл. 2, ст. 64 Конституции РФ).

Правовое положение гражданина (физического лица) в сфере отношений, регулируемых нормами трудового права, определяется основными правами, свободами и обязанностями, закрепленными в Конституции РФ (ст. 37 и др.) и ст. 21 ТК РФ.

В качестве работодателя может выступать любая организация (юридическое лицо), осуществляющая хозяйственную либо иную деятельность, связанную с предоставлением гражданам работы, оплатой и охраной их труда.

Наряду с юридическим лицом (организацией), субъектом трудового правоотношения в качестве работодателя вправе выступать и физическое лицо (гражданин). Работодателей – физических лиц, можно разделить на две группы: работодателей, зарегистрированных в качестве ИП и работодателей, не являющихся ИП.

К числу работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, отнесены также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральным законом подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступивших в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности.

Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, вступают в трудовые правоотношения на основе заключения с работниками трудового договора при достижении определенного возраста и при наличии у них гражданской дееспособности, а также в иных случаях, установленных Законом (ч. ч. 7 - 10 ст. 20 ТК РФ), которые свидетельствуют о их возможности осуществлять выплату заработной платы работникам и обеспечивать им условия и охрану труда. Следует учитывать, что указанные работодатели не имеют право вести трудовые книжки и принимать локальные нормативные правовые акты. Трудовой договор с указанными работодателями подлежит регистрации в органах местного самоуправления.

Задачи:

1. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. *Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?*

2. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова,

а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера. *В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин? В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?*

3. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет.

*Соответствуют ли закону данные требования?*

4. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения.

*Соответствует ли это требование трудовому законодательству?*

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

### **Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда**

1. Понятие коллективного трудового права. "Социальное партнерство" и его система.

2. Принципы социального партнерства.

3. Формы социального партнерства.

4. Представители работников в системе социального партнерства. Специальные гарантии в области социально-трудовых отношений для выборных представителей работников.

5. Понятие, признаки и социальное назначение профессиональных союзов.

6. Представители работодателей и их правовое положение.

7. Значение и порядок проведения коллективных переговоров.

8. Понятие коллективного договора, его значение, стороны, порядок заключения и содержание коллективного договора.

9. Понятие, стороны и виды соглашений, содержание социально-партнерских соглашений и порядок их заключения.

10. Ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений.

Дополнительные вопросы:

В каких статьях ТК РФ содержится ссылка на положения коллективных договоров?

Для чего предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений и каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?

Дайте характеристику коллективному трудовому правоотношению.

*Методические указания:*

Социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями

(представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. ст. 23, 25 ТК РФ).

Субъектами социального партнерства в сфере труда выступают как работники и работодатели (а также их представители), так и органы государственной власти и органы местного самоуправления. Их правовое положение различается: согласно ст. 25 ТК РФ работники и работодатели, действующие через своих представителей, являются сторонами социального партнерства. Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают как участники отношений социального партнерства и представляют интересы государства или муниципального образования.

Следует иметь в виду, что формами социального партнерства являются:

проведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

проведение взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участие работников и их представителей в управлении организацией;

участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Результатом реализации названных форм социального партнерства являются коллективные договоры в организациях и соглашения соответствующего уровня (генеральное - на федеральном уровне, региональные - в субъектах РФ; отраслевые и межотраслевые; территориальные - в муниципальном образовании).

В ТК РФ (ст. 35) определены органы социального партнерства - это комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они создаются на паритетной основе для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их исполнением. Такие комиссии создаются на всех уровнях социального партнерства в составе наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон социального партнерства - работников и работодателей.

Статус представителей должен быть надлежащим образом оформлен. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений".

Членами Российской трехсторонней комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации образуются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые действуют в соответствии с законами субъектов РФ.

На отраслевом уровне образуются комиссии для подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения (часто именуемые "тарифными", так как главным вопросом таких соглашений является вопрос об оплате труда). Отраслевые комиссии могут создаваться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утвержденными представительными органами местного самоуправления.

Трехсторонние комиссии не находятся в отношениях соподчинения и каждая из них решает свои задачи. Причем на отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться комиссии как трехсторонние из представителей сторон и соответствующего государственного (муниципального) органа, так и двусторонние - только из представителей сторон.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

На уровне конкретной организации (локальном) образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Задачи:

1. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

*Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?*

2. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек.

*Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях*

*организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?*

3. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время. *Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.*

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

#### **Тема 4. Трудовой договор**

1. Понятие и содержание трудового договора.
2. Общий порядок заключения трудового договора (форма договора, документы, предъявляемые при заключении трудового договора, трудовая книжка, испытание при приеме на работу).
3. Юридические гарантии при заключении трудового договора.
4. Виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров.
5. Перевод на другую работу, изменением трудового договора и перемещение.
6. Виды постоянных переводов на другую работу и их характеристика.
7. Порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда.
8. Временные переводы на другую работу.
9. Последствия смены собственника имущества организации (работодателя), изменения подведомственности организации, ее реорганизация.
10. Отстранение от работы, его отграничение от перевода на другую работу, его виды.
11. Общие основания прекращения трудового договора.
12. Расторжение трудового договора по соглашению сторон
13. Прекращение срочного трудового договора
- 14 Расторжение трудового договора по инициативе работника
15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
16. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
17. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора

Дополнительные вопросы:

Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

В каких случаях и в каких размерах выплачивается выходное пособие?

Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?

В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?

*Методические указания:*

В статье 56 ТК РФ дано определение трудового договора, согласно которому трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, выступающими сторонами этого договора. В соответствии с соглашением, достигнутым работодателем и работником, каждый из них принимает на себя обязанности, которые четко определены указанной статьей закона. В соответствии с достигнутым соглашением работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Они ныне получили свое закрепление в ст. 57 ТК РФ

Условия трудового договора подразделяются на обязательные (или необходимые) условия, без которых трудовой договор не заключается и трудовое правоотношение не возникает, и дополнительные (факультативные) условия, которые могут быть включены в содержание трудового договора, если его стороны договорились об этом, например, об испытании работника. Дополнительные условия могут и отсутствовать. Кроме указанных, выделяются также условия, установленные трудовым законодательством.

При заключении трудового договора работник обязан предоставить необходимые документы. По правилам, установленным в ст. 65 ТК РФ, работник обязан предъявить следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Перечень указанных документов может быть расширен для отдельных категорий работников ТК РФ, иными федеральными

законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, его должностной инструкцией (если она является приложением к трудовому договору), а также с коллективным договором.

Трудовым законодательством предусмотрена возможность при заключении трудового договора только по соглашению его сторон, установить испытание работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании, если достигнута о нем договоренность, должно быть указано в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ). Испытание не устанавливается для определенных лиц, указанных в ТК РФ (ч. 4 ст. 70).

Виды трудового договора разграничиваются прежде всего в зависимости от срока их действия, т.е. трудовые договоры заключаются на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами. Срочные трудовые договоры, в отличие от трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок, заключаются в случаях, прямо предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменение содержания трудового договора (включая трудовую функцию и другие условия трудового договора, по которым достигнуто соглашение сторон) возможно в том же порядке, как при заключении договора. Следует обратить особое внимание на требования и запрет, установленный ст. 60 ТК РФ, а также на правила о переводах, изменении условий трудового договора согласно ст. 72, ч. ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ.

Если работнику по инициативе работодателя поручается работа, не соответствующая его специальности, квалификации или должности, т.е. по другой трудовой функции, либо поручение работы связано с изменениями определенных сторонами условий трудового договора, установленных при его заключении, то имеет место перевод на другую постоянную работу у данного работодателя, а возможно и перевод на постоянную работу к другому работодателю. Все указанные изменения, в том числе перевод на другую работу, как установлено ст. 72 ТК РФ, допускаются только по соглашению сторон и в письменной форме. При этом перевод на другую работу допускается

только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ. К этим исключениям отнесен временный перевод, осуществляемый без согласия работника на один месяц в силу чрезвычайных обстоятельств, указанных в ст. 72.2 ТК РФ.

Законодатель использует разные термины, характеризующие прекращение трудовых отношений: "прекращение трудового договора" (применяется в ТК РФ 49 раз), "расторжение трудового договора" (применяется в ТК РФ 51 раз), "увольнение" (применяется в ТК РФ 105 раз).

Первый из них ("прекращение трудового договора") применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор далее прекращает свое действие, независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по независящим от его сторон причинам. Главное, что при этом трудовые правоотношения прекращаются.

Второй ("расторжение трудового договора") применяется, когда налично имеется инициатива одной из сторон, или когда сторона трудового договора (обычно это работодатель) обязана предоставить определенные гарантии или выплатить определенные компенсации другой стороне при прекращении трудовых правоотношений.

Третий термин ("увольнение"), чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения определенных действий в этом случае. Кроме того, увольнение является одним из видов дисциплинарных взысканий, которое исключает продолжение трудовых отношений.

Российский законодатель придерживается принципа жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора.

При рассмотрении вопроса о расторжении трудового договора по п.1,2 ст. 81 ТК РФ следует учитывать, что увольнение по данному основанию будет законным при соблюдении работодателем условий, закрепленных в ст.ст. 178-181 ТК РФ.

Задачи.

1. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы: паспорт; трудовую книжку; копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании; характеристику с последнего места работы; справку с места жительства. *Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?*

2. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы - 20 марта, указана должность - инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

*Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?*

3. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. *Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?*

4. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд. *Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?*

5. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую № 1 была принята на работу парикмахером Светланаова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской № 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской № 1. Светланаова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская № 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской. *Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светланаовой?*

6. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ. Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в суд. На заседании суда заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда.

*Какое решение вынесет суд?*

7. Начальник цеха ОАО "Вымпел" Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и

просил друзей никому об этом не рассказывать. Тем не менее это стало известно руководству ОАО, и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны. *Правомерно ли увольнение Морозова?*

8. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме "АВС", был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения - увольнение по собственному желанию. Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию. *Суд изменил причину формулировки увольнения на "собственное желание", чем удовлетворил иск Петрова.*

*Дайте оценку данной ситуации.*

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

### **Тема 5. Защита персональных данных работника**

1. Понятие персональных данных работника.
2. Требования к обработке персональных данных.
3. Использование и защита персональных данных работника.

*Методические указания:*

Под персональными данными работника понимается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Правила обработки, хранения и передачи персональных данных закрепляются в ст.ст. 85-90 ТК РФ и в ФЗ от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных".

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, могут быть привлечены к дисциплинарной (ст. 192, 193 ТК РФ), материальной (гл. 37 ТК РФ), к гражданско-правовой (ст. 15, 151 ГК РФ), административной (ст.ст. 5.39, 13.11, 13.14 КоАП РФ) и уголовной ответственности (ст.ст. 137, 140, 272 УК РФ).

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

### **Тема 6. Рабочее время**

1. Понятие рабочего времени.
2. Правовые нормативы рабочего времени.
3. Правовые нормативы, определяющие режим рабочего времени.
4. Сверхурочная работа.
5. Ненормированный рабочий день.
6. Работа в режиме гибкого рабочего времени.

7. Сменная работа.
8. Разделение рабочего дня на части.
9. Учет рабочего времени.

Дополнительные вопросы:

1. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
2. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
3. Определите продолжительность ежедневной работы (смены).
4. Дайте понятие сверхурочной работы и определите порядок привлечения к ней.
5. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени?
6. Что такое режим рабочего времени и какие режимы Вам известны?
7. Раскройте понятия ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.

*Методические указания:*

Легальное определение рабочего времени закреплено в ст. 91 ТК РФ. Согласно данной статье рабочее время складывается из периодов двух видов:

времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (т.е. фактически отработываемое время);

иных периодов времени, относящихся в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами к рабочему времени (т.е. периодов, в течение которых работник не работал, но которые тем не менее в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ включаются в рабочее время). К таким периодам, в частности, относятся перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях; перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей до 1,5 лет; периоды простоя не по вине работника, и др.

В рассматриваемой ст. 91 ТК РФ установлена нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, а также закреплена обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Рабочее время нормальной продолжительности распространяется на работников организаций, независимо от их организационно-правовых форм, так и иных работодателей и охватывает подавляющее большинство лиц, работающих по трудовому договору.

Исключение из общего правила об установлении рабочего времени нормальной продолжительности составляют работники, которым в целях охраны их труда ТК РФ и иными федеральными законами установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время для таких работников является полной мерой продолжительности труда

так же, как и нормальное время для остальных лиц. Необходимо уяснить, какие факторы определяют право работника на сокращенное рабочее время, в чем отличие данной разновидности рабочего времени от другого его вида - неполного рабочего времени. Следует обратить внимание на продолжительность "ежедневной работы (смены)", именуемой также рабочим днем.

На продолжительность рабочего дня влияют также такие факторы, как следующий за рабочим днем выходной и праздничный день и выполнение работы в ночное время. Необходимо разобраться, каким образом указанные факторы влияют на продолжительность рабочего времени, каков порядок привлечения к работе в ночное время. Следует обратить внимание на то, что трудовое законодательство ограничивает привлечение отдельных категорий работников к работе в ночное время. Студенты должны знать, работников каких категорий запрещено привлекать к работе в ночное время, а каких можно привлечь только при наличии их письменного согласия и медицинского заключения, подтверждающего, что поручаемая им ночная работа не запрещена по состоянию здоровья.

Понятие сверхурочной работы закреплено в ст. 99 ТК РФ: это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежегодной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа часов за учетный период. Следует знать критерии отграничения сверхурочной работы от иной формы работы, т.е. выполняемой работниками за пределами установленной им продолжительности рабочего времени: работы, выполняемой работником с ненормированным рабочим днем.

Студенты также должны видеть отличия между указанной работой сверх установленной продолжительности рабочего времени и работой, выполненной работником у этого же работодателя в порядке внутреннего совместительства.

Задачи:

1. Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня.

*Законны ли действия руководителя?*

2. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени.

*Правомерно ли данное положение коллективного договора?*

3. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности: инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы; матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет; 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища; врачу детских яслей; члену экипажа воздушного судна?

4. В правила внутреннего трудового распорядка организации было включено положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны отрабатывать период отсутствия на работе во внеурочное время без какой-либо дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. *Соответствует ли это положение правил внутреннего трудового распорядка трудовому законодательству?*

5. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно. *Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?*

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

## **Тема 7. Время отдыха**

1. Понятие и классификация времени отдыха.
2. Краткосрочный отдых (часы и дни, свободные от работы).
3. Долгосрочный отдых (отпуска).
4. Порядок использования времени отдыха.
5. Международные стандарты отдыха.

Дополнительные вопросы:

1. Где закреплено понятие времени отдыха? Приведите определение данного понятия.
2. Какие виды времени отдыха Вы знаете?

3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
4. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни.
5. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?
6. Что такое отпуск? Назовите виды отпусков и их гарантии, в каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
7. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
8. Как суммируются ежегодный оплачиваемый отпуск (основной) и дополнительный отпуск?
9. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
10. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?
11. Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

*Методические указания:*

Право на отдых - одно из основных прав человека. Согласно Конституции РФ каждый имеет право на отдых (ч. 5 ст. 37). Но важно подчеркнуть, что это право гарантируется только лицам, работающим по трудовому договору.

Правовому регулированию времени отдыха посвящен разд. V Трудового кодекса РФ, который содержит легальное определение времени отдыха (ст. 106 ТК РФ). Данное определение обозначает промежуток времени, когда работник свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору. Он может использовать это время по своему усмотрению без всяких ограничений.

Виды времени отдыха закреплены в ТК РФ, к ним относятся: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Виды и условия предоставления времени отдыха закрепляются в локальных нормативных актах (коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка и др.). Студенты должны изучить указанные виды времени отдыха и порядок их предоставления.

Перерывы в течение рабочего дня можно классифицировать по различным признакам: по целевому назначению, по включению в рабочее время, по оплате.

По целевому назначению перерывы в течение рабочего дня принято делить: на перерывы для отдыха и питания; на перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (например, для обогрева).

Продолжительность перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) не может быть менее 30 минут и более двух часов. Перечень работ, на которых по условиям труда невозможно предоставить перерыв для отдыха и питания, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В этих случаях работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

Специальные перерывы в течение рабочего времени, обусловленные технологией и организацией производства и труда, предусмотрены нормативными правовыми актами различных органов управления. Так, специальные перерывы установлены Санитарно-эпидемиологическими правилами к организации строительного производства и строительных работ (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 11 июня 2003 г. в ред. Изменения N 1, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.09.2010 N 115), Гигиеническими требованиями к условиям и организации труда диспетчеров по управлению воздушным движением гражданской авиации (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21 февраля 2002 г.) и другими актами.

Следует иметь в виду, что в ТК РФ нет статей, регулирующих ежедневный (междусменный) отдых. Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, но вместе с перерывом для отдыха и питания не должна быть меньше двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день. Это правило содержится в отраслевых нормативных правовых актах (например, для работников плавающего состава судов речного флота, для водителей автомобилей и др.).

Статьей 110 ТК РФ установлена продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней), которая не может быть менее 42 часов. Она исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня до начала работы после выходного дня и зависит от режима рабочего времени (вида рабочей недели, графиков сменности). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Обычно выходные дни предоставляются подряд.

Если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным причинам, то выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников в различные дни недели согласно правилам внутреннего трудового распорядка. Для организаций, где работа не может прерываться в связи с обслуживанием населения (магазины, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливаются органами местного самоуправления.

Отдельные категории работников имеют право на дополнительные выходные дни (ст. ст. 1, 86, 262 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни перечислены в ст. 112 ТК РФ. В случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дня выходной переносится на следующий после праздника рабочий день.

Важно знать, что в нерабочие праздничные дни, а также в выходные дни работа запрещена, но в случаях, установленных Законом (ст. 113 ТК РФ),

допускается привлечение работников к работам, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывные производства) или в силу необходимости обслуживания населения, а также в связи с неотложными ремонтными и погрузочно-разгрузочными работами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск - это непрерывное, свободное от работы время, предоставляемое работнику с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Эта важная гарантия закреплена в ст. 114 ТК РФ.

К времени отдыха относятся ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. ст. 116 - 119 ТК РФ). Другие виды отпусков, предусмотренные ТК РФ, как правило, имеют иное целевое назначение, например, учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением (ст. ст. 173 - 177 ТК РФ), отпуска по уходу за ребенком (ст. ст. 256, 257 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Данный отпуск предоставляется работникам впервые через 6 месяцев работы у данного работодателя. Сезонным и временным работникам отпуск предоставляется пропорционально из расчета по два календарных дня за каждый месяц работы. В период отбывания исправительных работ по месту работы осужденному предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 18 рабочих дней по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией (п. 6 ст. 40 УИК РФ).

Отдельные категории работников имеют право на удлиненные отпуска (т.е. более 28 календарных дней) с учетом характера трудовой деятельности, ее напряженности, риска и опасности для здоровья, возраста, наличия инвалидности и других факторов. Право на удлиненные отпуска закреплено также во многих федеральных законах и иных нормативных правовых актах. В частности, отпуск работающих инвалидов составляет 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (в ред. от 23.02.2013 г.)); педагогическим работникам - 42 и 56 календарных дней, соответственно (Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (в ред. Постановления Правительства РФ от 21.05.2012 N 502 )); научных работников - 36 календарных дней для кандидатов наук и 48 календарных дней для докторов наук (Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень") и т.п.

Задачи:

1. Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены

ст. 109 ТК РФ. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта. *Имеет ли Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? Могут ли Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?*

2. В выходной день 19 июля 2009 г. корреспондент газеты "Гудок" Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий. *В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?*

3. К.Авдеева работает в храме Св. Вознесения уборщицей. 7 января 2009 г. в день Рождества Христова настоятель храма попросил ее убрать храм после праздничной службы. Авдеева заявила, что работать в праздники грех, и отказалась. Письменного трудового договора с Авдеевой заключено не было. *Законно ли это? В каких случаях допускается привлечение работников к работе в праздничные дни?*

4. Гаврилин работает дозиметристом на атомной электростанции. В связи с угрозой аварии он был отозван из очередного ежегодного отпуска, а оставшаяся часть отпуска перенесена на другое время. *Соответствуют ли действия работодателя закону?*

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

## **Тема 8. Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве**

1. Понятие заработной платы.
2. Тарифная система.
3. Формы заработной платы.
4. Надбавки и доплаты.
5. Вознаграждение по итогам работы за год. Бонусы.
6. Системы оплаты труда работников.
7. Оплата труда в случае выполнения работ в условиях отклоняющихся от нормальных.
8. Гарантии и компенсации.
9. Порядок начисления, место и сроки выплаты вознаграждения за труд.

Дополнительные вопросы:

1. Дайте понятие и определите признаки заработной платы.
2. Каковы методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?
3. Назовите государственные гарантии оплаты труда.
4. Дайте понятие индексации заработной платы.
5. Каковы элементы и содержание тарифных систем оплаты труда?
6. Определите формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).
7. Что Вы знаете о премировании работников, видах премий, о выплатах стимулирующего характера?
8. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?
9. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.
10. Определите порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
11. Укажите возможные случаи удержания из заработной платы.
12. Что такое нормирование труда? Назовите виды норм труда и определите порядок их установления и пересмотра. Дайте классификацию норм труда.
13. Каков порядок участия представительных органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда?
14. Определите варианты установления заработной платы различным категориям работников, а также варианты определения размеров выплат в случае выполнения работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

*Методические указания:*

Заработная плата является одним из обязательных условий содержания трудового договора. Можно выделить следующие признаки: 1) заработная плата - это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции; 2) выплачивается, как правило, в денежной форме; 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством. В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Как видим, в легальное определение заработной платы включены компенсационные и стимулирующие выплаты. Поэтому следует обратить внимание на те элементы заработной платы, которые

отличают ее от гарантийных и компенсационных выплат, предоставляемые работникам в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. ст. 164 - 188).

При изучении государственных гарантий оплаты труда особое внимание следует уделить:

нормам, имеющим межотраслевое значение и закрепленным в Конституции РФ (ст. ст. 7, 37 и др.);

минимальным стандартам заработной платы (минимальному размеру оплаты труда, размерам тарифных ставок, окладов, базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников) - ст. 133 ТК РФ;

соотношению гарантированности заработной платы с понятием "принудительный труд" (ст. ст. 2, 4, 56 и др. ТК РФ);

вопросам индексации заработной платы как меры повышения уровня оплаты труда (ст. 134 ТК РФ);

охране заработной платы от незаконных удержаний и защите материальных интересов работников (ст. ст. 135, 142, 157, 236, 237 и др. ТК РФ);

недопустимости дискриминации при установлении или изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

При этом рекомендуем изучить Конвенции МОТ, посвященные заработной плате - N 95 (1949 г.), а также дискриминации в области оплаты труда - N 111 (1958 г.).

Особое внимание следует уделить изучению тарифных систем заработной платы, которые закрепляют исходные начала регулирования в области нормирования и оплаты труда. Различают следующие тарифные системы оплаты труда: 1) рабочих; 2) руководителей, специалистов и служащих; 3) работников государственных и муниципальных учреждений.

Тарифная система оплаты труда рабочих включает такие основные элементы, как тарифные ставки (должностные оклады), тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная система оплаты труда руководителей, специалистов и служащих главным образом характеризуется должностными окладами и квалификационными справочниками.

Названные элементы тарифной системы позволяют дифференцировать заработную плату различных категорий работников в зависимости от сложности, условий и содержания труда. Элементы тарифной системы по сути являются инструментами установления реальной заработной платы. Они получили свое закрепление в ТК РФ (ст. ст. 129, 143, 144 и др.)

Так, тарифная ставка определяет размер оплаты за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени (час, день, неделю). Соотношение между размерами тарифных ставок определяется с помощью тарифного коэффициента, который в тарифной сетке указывается для каждого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Соотношение первого и последнего разряда составляет диапазон тарифной сетки.

Специальные функции в оплате труда выполняют тарифные разряды. Они являются, во-первых, показателем сложности работы (все виды работ в

организации тарифицируются в зависимости от разрядов), а во-вторых, показателем уровня квалификации работника. Поэтому размер оплаты труда работника находится в прямой зависимости от этих двух величин (ст. 150 ТК РФ).

Условия работы в зависимости от группы: 1) нормальные, 2) тяжелые, вредные, опасные, 3) иные особые условия труда также влияют на размер оплаты труда. За работу во второй и третьей группах, т.е. за работу в особых условиях устанавливается оплата в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ). Природно-климатические условия увеличивают размер оплаты труда с помощью районных коэффициентов (ст. 148 ТК РФ).

Тарификация работ и присвоение разрядов работникам производятся с учетом тарифно-квалификационных справочников (ст. 143 ТК РФ), содержащих квалификационную характеристику видов работ в зависимости от их сложности и требования, предъявляемые к теоретическим знаниям и трудовым навыкам работников. Рекомендуем ознакомиться с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих.

Особую роль в формировании заработной платы работников играют доплаты и надбавки, позволяющие учитывать степень вредности труда, условия его выполнения и проявления трудовой активности. Данные выплаты компенсируют выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Гарантиям и компенсациям посвящен разд. VII ТК РФ. В нем впервые даны определения этих понятий (ст. 164 ТК РФ).

Под гарантиями принято понимать средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений.

Компенсации - это денежные выплаты, предоставляемые работнику в целях возмещения затрат, понесенных им в процессе исполнения трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

## Задачи

1. При принятии локального нормативного акта, посвященного системам оплаты и стимулирования труда, возникли разногласия. Профсоюзный комитет считал, что необходимо его предварительное согласие на вступление в действие данного нормативного акта. Начальник юридического отдела утверждал, что достаточно учета мнения профкома по проекту локального документа.

*Дайте оценку утверждениям сторон.*

2. Работодателем был подготовлен приказ о введении в действие нового положения об оплате труда, в соответствии с которым у одних работников заработная плата повышалась, а у других снижалась. Профсоюзный комитет не согласился с действиями работодателя и отказался дать заключение по проекту данного юридического документа. *Оцените действия профкома. Каковы*

*дальнейшие действия работодателя? Дайте юридическую оценку положения об оплате труда.*

3. Проверив теоретические знания и практические навыки слесаря Сергеева, квалификационная комиссия цеха вынесла решение о возможности присвоения ему III разряда. Считая данное решение неправильным, Сергеев обратился к начальнику цеха с просьбой о присвоении ему IV разряда, поскольку ему периодически поручалось выполнение работ, тарифицируемых по IV разряду, и пробу он сдал на оценку "хорошо". *Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Сергееву тарифного (квалификационного) разряда? Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?*

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

## **Тема 9. Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве**

1. Понятие и условия наступления материальной ответственности и её виды. Отличия материальной и гражданско-правовой ответственности?
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника и её виды.
4. Понятие дисциплины труда.
5. Виды нарушения дисциплины труда. Дисциплинарный проступок.
6. Дисциплинарные взыскания.
7. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.
8. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.
9. Стадии дисциплинарного производства.
10. Поощрение работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности.

Дополнительные вопросы:

1. Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности соглашением сторон и при каких условиях сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности? Раскройте содержание каждого условия.
2. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность: перед работником; перед третьими лицами. Раскройте каждое основание материальной ответственности работодателя.
3. Раскройте основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника.
4. Дайте общую характеристику Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

5. Как определяется размер возмещения вреда: в случае причинения вреда здоровью работника? в случае смерти работника? Кто из членов семьи имеет право на возмещение вреда в случае смерти работника (кормильца)?
6. Каков порядок возмещения работодателем ущерба причиненного работнику, третьим лицам?
7. Что такое моральный вред? Как осуществляется компенсация морального вреда работнику?
8. В каких случаях наступает материальная ответственность работника перед работодателем? Назовите виды материальной ответственности работника перед работодателем.
9. Какова материальная ответственность органов управления организации (генерального директора; главного бухгалтера, членов Совета директоров): основания, условия, объем и порядок привлечения к ответственности.
10. При каких обстоятельствах исключается материальная ответственность работника перед работодателем?
11. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника?
12. В каких случаях и с кем из работников могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?
13. Что такое коллективная (бригадная) материальная ответственность? В чем особенности возмещения ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности?
14. Как определяется размер ущерба?
15. Каков порядок взыскания материального ущерба с работника (работающего в организации; в случае увольнения работника)?

*Методические указания:*

Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из центральных правовых институтов трудового права. Конституция РФ, закрепляя принцип равенства всех форм собственности, гарантирует защиту права собственности.

Под материальной ответственностью сторон трудового договора понимается обязанность каждой стороны (работника и работодателя) возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. Традиционно выделяют порядок привлечения к материальной ответственности (основания, условия, виды взыскания): 1) работодателя перед работником и 2) работника перед работодателем.

Раздел XI ТК РФ посвящен материальной ответственности сторон трудового договора. По общему правилу сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя, при условии, что это не ухудшает положения работника (ст. 232 ТК РФ).

Материальная ответственность работодателя перед работником наступает в случаях: незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ); за причинение морального вреда (ст. 237 ТК РФ); повреждения здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (ст. 184 ТК РФ).

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя при исполнении им трудовых обязанностей, является одним из средств защиты права собственности работодателя.

Устанавливая материальную ответственность работников перед работодателем, трудовое законодательство одновременно предусматривает гарантии сохранения заработной платы работника от чрезмерных и необоснованных удержаний со стороны работодателя.

Субъектом материальной ответственности может быть только сторона трудового договора - работник и работодатель (ст. 20 ТК РФ). В тех случаях, когда ущерб имуществу работодателя причинен лицом, выполняющим работу по договорам гражданско-правового характера, возмещение производится по нормам гражданского права (ст. 21 ТК РФ). Работник может быть привлечен к материальной ответственности только в случаях, когда отсутствуют обстоятельства, исключающие его материальную ответственность. Такими обстоятельствами являются нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость или необходимая оборона, непреодолимая сила, а также необеспечение работодателем условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ). При отсутствии обстоятельств, исключающих материальную ответственность, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб с учетом того, к какому виду материальной ответственности привлекается работник. При этом не подлежат оплате недополученные доходы (упущенная выгода). Следует четко уяснить отличия в понятиях "прямой действительный ущерб", "недополученные доходы (упущенная выгода)".

В отличие от гражданского законодательства трудовое законодательство предусматривает три вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя: ограниченную материальную ответственность (т.е. возмещаемую в определенных и заранее установленных пределах (ст. 241 ТК РФ)), полную материальную ответственность (т.е. когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений (ст. 242 ТК РФ)) и коллективную (бригадную) материальную ответственность (ст. 245 ТК РФ).

Основным видом является ограниченная материальная ответственность работника. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Следует иметь в виду, что трудовым законодательством устанавливается порядок взыскания ущерба с работника (ст. 248 ТК РФ). В зависимости от

процедуры возмещения ущерба можно выделить три порядка взыскания: судебный, административный и добровольный

Не следует путать пределы материальной ответственности работника (ст. 241 ТК РФ) с ограничением размера ежемесячных удержаний из заработной платы. В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, - в случаях предусмотренных федеральными законами, - 50%. При удержании по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Это ограничение не применяется при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержаний не может превышать 70% взыскания.

Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка (т.е. виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей). Это понятие дисциплинарного проступка предусмотрено в ч. 1 ст. 192 ТК РФ.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одну из следующих мер дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Перечень мер дисциплинарного взыскания, установленный ТК РФ, является исчерпывающим и не подлежит расширению. Иные виды взысканий могут быть установлены только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине и касаться определенных категорий работников, несущих специальную дисциплинарную ответственность (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

### Задачи

1. Нестерова работала вахтером в ООО "Ли́ра". Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО "Ли́ра" были похищены компьютер и видеомаягнитофон. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников ООО "Ли́ра" (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена с ООО "Ли́ра" по п. 7 ст. 81 ТК РФ.

Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомаягнитофона, косметики, мобильного телефона.

Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственностью и потому ее увольнение является незаконным.

*Какое решение должен принять суд?*

2. ОАО "Колбасный комбинат "Богатырь" обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылаясь на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб.

*Как должен быть разрешен спор?*

3. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

*Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?*

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

## **Тема 10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

1. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
2. Понятие и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
3. Права и обязанности работодателя по профессиональной подготовке и переподготовке кадров.
4. Права и обязанности работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации.
5. Ученический договор: понятие, содержание и форма. Срок ученического договора. Время ученичества. Оплата ученичества. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания расторжения ученического договора.

*Методические указания:*

Профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников посвящен Раздел IX ТК РФ.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

## **Тема 11. Охрана труда**

1. Главные направления государственной политики по охране труда. Основные понятия в области охраны труда.

2. Нормативные правовые акты об охране труда.

3. Обязанности и права работодателя и работника в области охраны труда.

4. Контроль за соблюдением правил по охране труда.

5. Расследование и квалификация несчастных случаев (травм) на производстве. Разрешение разногласий.

Дополнительные вопросы:

1. Что понимается под охраной труда?

2. Определите требования охраны труда.

3. Охарактеризуйте специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).

4. Виды ответственности работодателя за нарушения законодательства об охране труда.

*Методические указания:*

Конституция Российской Федерации в числе основных прав человека и гражданина провозглашает охрану труда и здоровья людей как одно из важных направлений социальной политики Российской Федерации (ч. 2 ст. 7). Право на охрану труда выражается в других нормах, в частности, в ст. 37 Конституции.

Оно нашло закрепление в ТК РФ (ст. 2) среди основных принципов как обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

В действующем ТК РФ конкретизации этих норм посвящен разд. X "Охрана труда". Вопросы охраны труда охватывают широкий спектр понятий. В сфере социально-трудовых отношений, что находит свое отражение в системе правовых актов, социально-экономических, организационно-технических, реабилитационных и иных мероприятиях. В этой связи принято различать охрану труда в широком и узком смысле.

В широком смысле под охраной труда понимают систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Именно такое понятие закреплено в ст. 209 ТК РФ.

В узком смысле понятие охраны труда рассматривается как один из институтов трудового права, выступающий в виде совокупности правовых норм, направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Студенты должны знать, какое большое значение придается государственной политике в области охраны труда. В статье 210 ТК РФ установлены ее основные направления, где на первое место выдвинуто обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Эти направления охватывают государственное управление охраной труда; государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда; содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда и другие направления. Среди них следует выделить такие направления государственной политики в области охраны труда - как направления по принятию и реализации федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и нормативных правовых актов субъектов РФ, а также федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда должна обеспечиваться, согласно ч. 2 ст. 210 ТК РФ, согласованными действиями органов государственной власти РФ и ее субъектов, а также органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Значительный вклад в улучшение условий и охраны труда вносят федеральные целевые программы и генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации ("Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и

Правительством Российской Федерации на 2011 - 2013 годы" // "Российская газета", N 1, 11.01.2011 г.).

В зависимости от видов работ, различных производств и условий труда приняты Федеральные законы, например: от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии" (в ред. ред. от 25.06.2012 г.); от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" (в ред. от ред. от 04.03.2013 г.) и др.

Постановлением Правительства РФ от 13 августа 1997 г. N 1009 (в ред. от ред. от 27.03.2013 г.) утверждены Правила подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации.

Важно уяснить, что государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда в пределах их полномочий и другими федеральными органами исполнительной власти.

Самое пристальное внимание студенты должны обратить на вопросы, связанные с обеспечением прав работников на охрану труда, на условия их труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены со стороны работодателя (ст. 212 ТК РФ). Однако требования охраны труда распространяются и на работников. Статьей 214 ТК РФ на работников также возложены определенные обязанности в области охраны труда, соблюдения требований охраны труда, а именно: применение средств защиты, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, немедленное извещение руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, прохождение обязательного предварительного и периодического медицинских осмотров.

Обеспечению прав работников на охрану труда посвящена гл. 36 ТК РФ, содержащая право работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, которое раскрывается рядом его правомочий (ст. 219 ТК РФ). В данной главе закреплены гарантии указанных прав работников и другие его права и гарантии (ст. ст. 220 - 225 и др.). После уяснения всех этих вопросов студенты могут переходить к изучению специальных правил и норм по охране труда женщин, работников до 18 лет, инвалидов.

Специальные нормы об охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями закреплены в гл. 41 ТК РФ и предусматривают, во-первых, охрану труда всех работающих женщин, во-вторых - охрану труда в связи с материнством. Общими для всех являются нормы, ограничивающие труд женщин на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда согласно особому перечню, а также предельно допустимые нагрузки при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Следует обратить внимание на охрану труда несовершеннолетних, которая установлена в целях повышенной охраны их здоровья с учетом физиологических особенностей молодого организма, либо направлены на защиту их нравственного развития. В интересах охраны их здоровья

устанавливаются дополнительные гарантии и льготы, закрепленные в главе 42 ТК РФ. Запрещается применение труда несовершеннолетних на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Перечень таких работ утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Кроме того, несовершеннолетние не могут привлекаться к работам: а) выполняемым вахтовым методом; б) по совместительству; в) связанным с обслуживанием материальных ценностей и предполагающим заключение договора о полной материальной ответственности.

Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Все несовершеннолетние (не достигшие 18 лет) принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра, осуществляемого за счет средств работодателя, а в возрасте до 18 лет подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру. Лица в возрасте до 21 года, как и другие работники, принимаемые на тяжелые работы и на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на работы, связанные с вождением транспорта, для определения пригодности работников для выполнения этих работ и предупреждения профессиональных заболеваний проходят обязательный предварительный медицинский осмотр. Эти работники в дальнейшем также за счет средств работодателя проходят периодические, а в возрасте до 21 года ежегодные медицинские осмотры. Повышенные гарантии установлены при увольнении несовершеннолетних по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего порядка на их увольнение требуется согласие государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ). В условиях рыночной экономики вместо планов по трудоустройству вводится гибкая система квотирования рабочих мест. Отказ в заключении трудового договора, приеме на работу в счет установленной квоты запрещается и может быть обжалован в суд.

В трудовом законодательстве устанавливаются специальные правила о трудоустройстве инвалидов, льготы и гарантии в области рабочего времени и времени отдыха. В соответствии с Федеральным законом от 20 июля 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (в ред. от 23.02.2013 г.) гарантии трудовой деятельности предоставляются инвалидам федеральными законами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда (ст. 20 Закона). Особенно важно установление в организациях (независимо от форм собственности) квоты для приема на работу и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов. Так, в

организациях, численность работников которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников от 2 до 4%.

Завершается изучение темы по охране труда вопросами о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, которые получили детальное закрепление в ТК РФ (ст. ст. 227 - 231).

#### Задачи

1. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств несчастного случая.

*Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?*

2. В январе 2010 г. на территории муниципального унитарного предприятия "Торговый комплекс "Рынок" во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации "Энергосбыт" Васильев.

*Кто должен расследовать этот несчастный случай: рынок, на территории которого он произошел, или "Энергосбыт", работник которого получил травму?*

3. Николаев работал в лаборатории сварки и дефектоскопии с 2008 г. В 2009 г. в аттестационном центре "Прометей" г. Санкт-Петербурга ему был присвоен более высокий квалификационный разряд и, согласно штатному расписанию, предоставлена должность инженера-рентгенолога. Николаев осуществляет просвечивание изделий на комбинате "Североникель", а также при аттестации сварщиков (просвечивание сварных швов в лаборатории), пользуясь переносным рентгеновским аппаратом. Являясь единственным работником в лаборатории по радиационному контролю, он полностью проводит процесс контроля, составляет необходимую документацию по дозовым нагрузкам, по радиационной безопасности территории.

*Относится ли выполняемая Николаевым работа к числу вредных и опасных? Имеет ли он право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда? Какие нормативные правовые акты регулируют эти вопросы?*

4. Заточник вспомогательного цеха металлургического предприятия Михайлов получил травму от осколков разорвавшегося шлифовального круга, когда он зачищал металлический уголок. Пострадавший пояснил, что выполнял работу для себя. Однако в ходе расследования выяснилось, что пострадавший делал это по просьбе одного из мастеров производственного участка, который и присутствовал при выполнении работы. Кроме того, было установлено, что по технологии работы на станке использовать подобный шлифовальный круг не

следовало. *Как квалифицировать данный несчастный случай, хотя он и произошел на территории предприятия и в рабочее время? Как не связанный с выполнением пострадавшим работы по заданию работодателя? Или несчастный случай произошел при выполнении работы в интересах работодателя, поскольку мастер входит в число должностных лиц цеха, которые не должны допускать производства работ с нарушением требований охраны труда?*

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

## **Тема 12. Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров**

### **1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы**

Понятие защиты трудовых прав и свобод, соотношение с охраной трудовых прав и свобод.

Юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты трудовых прав и свобод.

Самозащита трудовых прав и свобод работником (работниками) и работодателем: понятие и формы.

### **2. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав работников.

Органы государственного надзора и контроля.

Федеральные надзоры: система органов, компетенция.

Федеральная инспекция труда: система, принципы деятельности, основные задачи и полномочия.

Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования организаций. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Взаимодействие государственных органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства с другими органами и организациями.

### **3. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.**

Право на трудовые споры. Понятие трудовых споров. Причины их возникновения. Виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Органы, рассматривающие трудовые споры.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров у работодателей. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок создания, компетенция. Порядок рассмотрения споров в КТС. Принудительное исполнение решений КТС. Обжалование решений КТС. Срок обращения в КТС, процессуальные сроки, связанные с ее деятельностью.

Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров судам. Судебное решение и

судебный приказ. Исполнение судебных решений по трудовым спорам. Обжалование судебных решений и определений. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами и должностными лицами.

Коллективные трудовые споры: понятие, способы урегулирования. Примирительные процедуры. Рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Порядок создания, деятельности примирительных органов, принятия решений (рекомендаций). Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Забастовки. Порядок признания забастовки незаконной. Порядок организации и проведения забастовки. Запреты и ограничения в проведении забастовок. Ответственность в сфере рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

#### *Методические указания:*

В соответствии со ст. ст. 45, 46 Конституции РФ обязанностью государства является не только признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина, но и их защита, поэтому вопросы защиты свойственны любой отрасли права. Между тем защита прав, свобод и законных интересов субъектов трудового права обладает определенными чертами, характерными особенностями, обусловленными специфическими признаками материального права. Это обусловлено тем, что правовые средства защиты во многом зависят от специфики объекта защиты (субъективных прав, свобод и законных интересов, предусмотренных правовыми нормами). Следовательно, особенности, присущие трудовому праву, оказывают непосредственное воздействие на особенности правовых средств защиты. В этой связи необходимо изучать особенности защиты трудовых прав работников с учетом характерных признаков трудового права (предмета, метода, принципов правового регулирования трудовых отношений), специфики правового положения работника как субъекта трудовых правоотношений, как участника коллективного труда, особенностей объекта защиты.

В силу ст. 352 ТК РФ к числу основных способов защиты трудовых прав отнесены:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Одним из способов защиты трудовых прав работников является самозащита. Она характеризуется рядом признаков. Во-первых, для самозащиты свойственно пресечение правонарушения в отсутствие деятельности компетентных органов. Работник самостоятельно обеспечивает

реализацию субъективного права без обращения в компетентные органы. Во-вторых, признаком самозащиты являются особенности ее осуществления. Самозащита предполагает только пассивное поведение работника, связанное с отказом от выполнения требований работодателя, которые нарушают его права, свободы и законные интересы. Сам отказ от выполнения какого-либо требования пресекает правонарушение. Это позволяет отличить самозащиту от иных форм воздействия на поведение работодателя, например, проведение забастовки, суть которой заключается в приостановлении работы до достижения поставленной цели. Отказ от выполнения требований работодателя не ограничен сроком и непосредственно обеспечивает защиту субъективного права работника путем бездействия. В-третьих, самозащита не связана с каким-либо принуждением субъекта, нарушившего право к совершению определенных действий. В-четвертых, самозащита может быть использована в качестве способа защиты субъективных прав, свобод и законных интересов непосредственно самим работником. Работодатели не могут использовать такой способ защиты своих прав, свобод и законных интересов.

Важное место среди основных способов защиты трудовых прав работников занимает государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, который осуществляется компетентными органами, наделенными определенными полномочиями, среди которых следует выделить органы прокуратуры и органы Федеральной службы по труду и занятости.

При изучении особенностей контрольно-надзорной деятельности компетентных органов, осуществляющих защиту трудовых прав работников, необходимо обратить внимание на неодинаковые цели и задачи, для достижения которых они созданы.

Так, система органов прокуратуры создана для осуществления от имени Российской Федерации общего надзора как за соблюдением Конституции РФ, так и за исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации. Правовой статус органов прокуратуры, порядок осуществления ими надзорной деятельности регламентирован Федеральным законом от 17 января 1992 г. N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 03.12.2012 г.) (далее - Закон о прокуратуре).

ТК РФ и Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" (в ред. ред. от 12.11.2012 г.) регламентирован порядок осуществления деятельности по защите прав работников территориальными органами Федеральной службы по труду и занятости.

Следует отметить, что наряду с отмеченными выше органами государственный надзор (контроль) осуществляют также иные федеральные органы исполнительной власти, предусмотренные системой федеральных органов власти, утвержденной Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" (в ред. от ред. от 22.06.2010 г.). Нельзя также упускать из виду органы исполнительной

власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, наделенные правом осуществлять внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в подведомственных организациях.

При изучении вопросов, связанных с реализацией защиты прав работников следует иметь в виду, что защитная функция профсоюзов обусловлена целью их создания. Так, согласно ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от ред. от 28.12.2010 г.) профсоюз, являясь добровольным общественным объединением граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создается в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Судебную защиту следует признать универсальным способом защиты субъективных прав, свобод и законных интересов, поскольку она типична для любых субъектов правоотношений. Судебная защита используется при реализации права на защиту прав, свобод и законных интересов, предусмотренных различными отраслями права. Здесь необходимо уделить внимание особенностям осуществления защиты трудовых прав судебными органами власти, среди которых необходимо выделить не только суды общей юрисдикции, но и арбитражные суды. Особенность судебной защиты трудовых прав работников заключается в единстве процесса, регламентируемого не только нормами трудового права, но и права гражданского процессуального, основанными на различных принципах.

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

### **Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Ограничение применения труда женщин. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, работникам, усыновившим ребенка. Особенности рабочего времени лиц с семейными обязанностями.

2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Ограничения приема на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет. Нормы выработки и оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

3. Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности материальной

ответственности руководителя организации. Дополнительные основания расторжения трудового договора.

4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора.

5. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности расторжения трудового договора.

6. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах.

7. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.

#### *Методические указания:*

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться только ТК РФ.

Особенностям регулирования труда отдельных категорий работников посвящен Раздел XII ТК РФ.

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

#### **Тема 14. Международно-правовое регулирование труда**

1. Понятие, источники и принципы международно-правового регулирования труда.

2. Субъекты международно-правового регулирования труда.

3. Акты международных организаций о труде.

4. 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.

5. Право на труд. Запрет принудительного труда. Равенство в труде. Запрет дискриминации. Право на коллективные переговоры. Право на забастовку.
6. Особенности регулирования трудовых отношений в зарубежных странах.

*Методические указания:*

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых международными организациями, и в двусторонних договорах и соглашениях отдельных государств.

Современное российское трудовое законодательство старается максимально учесть мировой опыт, международно-правовые акты. Более того, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 15) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные Законом, то применяются нормы международного договора.

Это очень важное в практическом плане положение, в соответствии с которым вопросы международно-правового регулирования труда являются "сквозными" для всех разделов трудового права России. Студентам необходимо это учитывать при изучении курса.

Международные договоры РФ с зарубежными государствами и международными организациями заключаются от ее имени уполномоченными федеральными органами. После официального признания, ратификации и одобрения международные договоры в установленном порядке приобретают обязательную силу на всей российской территории.

Источниками международно-правового регулирования труда являются правовые акты различного уровня, в той или иной степени регулирующие вопросы отношений в сфере труда, принятые различными международными организациями. Эти акты распространяют свое действие на страны, их подписавшие и (или) признающие.

Принципиальное значение среди этих актов имеют акты ООН. Это, прежде всего, Всеобщая декларация прав человека и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

Специализированным учреждением ООН является МОТ. Важнейшими документами, регламентирующими ее деятельность, являются Устав (Устав Международной организации труда. Женева, 1986) и Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998).

Главным принципом работы МОТ является трипартизм, означающий, что формирование почти всех ее органов базируется на основе трехстороннего представительства - от правительств, представителей работников и предпринимателей.

Деятельность МОТ многообразна, но традиционно в основе задач МОТ лежали нормотворческая деятельность и сотрудничество с государствами-членами, а также с организациями предпринимателей и трудящихся. Акты, принятые МОТ, являются одним из главных источников международно-правового регулирования труда.

Международно-правовые нормативные акты в сфере труда можно классифицировать по ряду основных направлений, которые они регулируют:

защита основных прав и свобод человека в области труда;

защита прав в области занятости, трудоустройства и защиты от безработицы;

защита трудовых прав в области условий и охраны труда;

сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Основная литература по теме: 1, 2, 3, 4

Дополнительная литература по теме: 44, 45

## **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ**

### **4.1. Организация контроля**

На практических занятиях со студентами очного и заочного отделения проводится тестирование с целью выявления остаточных знаний по Трудовому праву.

### **4.2. Примерная тематика рефератов, эссе, курсовых работ и творческих заданий**

1. Формирование науки трудового права.
2. Социальное назначение и функции трудового права.
3. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
4. Источники международно-правового регулирования труда.
5. Система отраслевых принципов трудового права.
6. Принудительный труд и дискриминация в современной России.
7. Правоотношения в трудовом праве: субъекты и содержание.
8. Трудовые отношения с участием иностранных граждан.
9. Значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.
10. Профсоюзы как субъекты трудового права.
11. Проблемы обеспечения занятости в трудовых отношениях.
12. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу.

13. Правовая природа трудового договора.
14. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.
15. Проблема свободы трудового договора.
16. Испытательный срок при приеме на работу.
17. Сверхурочная работа.

#### ***4.3. Примерная тематика дипломных (выпускных квалификационных) работ***

1. Ученический договор: правовая регламентация.
2. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы.
3. Срочный трудовой договор и сфера его применения.
4. Изменение существенных условий трудового договора.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
6. Увольнение работника за совершение виновных действий.
7. Правовая защита работников от незаконных увольнений и переводов.
8. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
9. Право работника на отдых и его реализация.
10. Правовые формы материального стимулирования работников.
11. Правовые методы укрепления дисциплины труда
12. Трудовой распорядок организации и меры его обеспечения.
13. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
14. Материальная ответственность работодателя перед работником.
15. Моральный вред в трудовом праве.
16. Правовые проблемы охраны труда в РФ.
17. Защита трудовых прав работников.
18. Особенности правового регулирования труда женщин.
19. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних.
20. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений.
21. Особенности регулирования труда дипломатов.
22. Особенности правового регулирования труда государственных служащих.
23. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.
24. Досудебные и внесудебные способы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
25. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
26. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
27. Особенности правового регулирования труда работников, заключавших договор на срок до двух месяцев и работников, занятых на сезонных работах.
28. Особенности регулирования труда надомников.
29. Особенности трудовых отношений с руководителем организации.

30. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
31. Правовое регулирование трудовых отношений с иностранными гражданами.
32. Злоупотребление правом в трудовых отношениях.
33. Проблемы ответственности в трудовом праве.
34. Право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.
35. Защита трудовых прав и интересов работников при банкротстве работодателя.
36. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве.
37. Трудовые сделки.
38. Проблемы создания трудовых судов в России.

#### **4.4. Список вопросов для подготовки к экзамену**

1. Предмет трудового права.
1. Метод трудового права.
2. Роль, задачи и функции трудового права. Понятие и классификация функций трудового права.
3. Система трудового права.
4. Источники трудового права.
5. Понятие, виды и роль локальных нормативных актов в регулировании труда в организации.
6. Принципы трудового права: понятие, классификация.
7. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.
8. Работник как субъект трудового права.
9. Работодатель как субъект трудового права.
10. Коллектив работников организации как субъект трудового права.
11. Профессиональные союзы как субъект трудового права. Понятие, основные права.
12. Трудовое отношение: понятие, признаки, основания возникновения.
13. Социальное партнерство: понятие, формы, принципы.
14. Порядок проведения коллективных переговоров.
15. Коллективный договор: понятие, порядок заключения. Правила внутреннего трудового распорядка в организации.
16. Содержание и структура коллективного договора, срок его действия.
17. Соглашения. Понятие, содержание, порядок заключения.
18. Трудовой договор. Понятие, содержание, виды.
19. Срочный трудовой договор: виды, основания для заключения, порядок продления и расторжения.
20. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.
21. Гарантии при заключении трудового договора. Совмещение профессий и совместительство.

22. Порядок заключения трудового договора и его форма. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
23. Испытание при приеме на работу.
24. Трудовая книжка. Правила оформления и хранения.
25. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
26. Временный перевод.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
28. Расторжение трудового договора по пп. 1-4 ст.81 ТК РФ.
29. Расторжение трудового договора по пп. 5-9 ст.81 ТК РФ.
30. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
31. Понятие и состав персональных данных работника.
32. Обработка персональных данных работника в организации.
33. Ответственность за нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных работника.
34. Правовое регулирование рабочего времени.
35. Сверхурочные работы. Работы, выполняемые в ночное время.
36. Режим рабочего времени.
37. Ненормированный рабочий день. Сменная работа.
38. Учет рабочего времени. Понятие ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.
39. Правовое регулирование времени отдыха.
40. Выходные и нерабочие праздничные дни.
41. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
42. Заработная плата. Понятие, методы правового регулирования, порядок выплаты.
43. Системы заработной платы (повременная, сдельная, премиальная).
44. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
45. Ограничение удержаний из заработной платы.
46. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.
47. Ученический договор (понятие, содержание, сроки).
48. Материальная ответственность. Понятие и виды.
49. Материальная ответственность работодателя перед работником.
50. Материальная ответственность работника.
51. Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения.
52. Поощрение за успехи в труде: понятие, основания, порядок их применения.
53. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
54. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
55. Государственный контроль и надзор за охраной труда.
56. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
57. Обеспечение прав работников на охрану труда.
58. Понятие и виды трудовых споров.
59. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
60. КТС (образование, компетенция, порядок рассмотрения трудовых споров).

61. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
62. Забастовка.
63. Особенность регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
64. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц.
65. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.
66. Особенности регулирования труда педагогических работников.
67. Особенности регулирования труда работников транспорта.
68. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
69. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
70. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
71. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
72. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
73. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
74. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
75. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
76. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации.

## **5. ЗАДАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ**

### **5.1. Порядок выполнения контрольной работы и правила оформления текста контрольной работы**

Устанавливаются общие текстовые требования к оформлению контрольных работ, которые предполагают:

1) Основной текст работы при наборе на компьютере печатается в текстовом редакторе Word стандартным шрифтом Times New Roman, размер шрифта 12, межстрочный интервал – полуторный.

2) Текст подстрочных ссылок в контрольной работе печатается в текстовом редакторе Word стандартным шрифтом Times New Roman, размер шрифта 10, межстрочный интервал – минимум.

3) Готовый текстовый вариант предоставляется в прошитом виде. Страницы работы нумеруются

4) Все линии, цифры, буквы и знаки контрольной работы должны быть черными по цвету.

5) Каждая страница работы оформляется со следующими полями: верхнее – 20 мм; нижнее – 20 мм; правое – 10 мм; левое – 30 мм.

6) Вписывать в текст работы отдельные слова, формулы, условные знаки допускается чернилами, тушью, пастой черного цвета, при этом плотность вписанного текста должна быть приближена к плотности основного текста.

7) Опечатки, описки и графические неточности, обнаруженные в процессе написания и проверки работы, допускается исправлять подчисткой или закрашиванием белой краской и нанесением на том же месте исправленного текста (графиков) машинописным или рукописным способами. Работа с большим количеством исправлений, опечаток (более 10% от общего количества листов) или оформленная небрежно (мятые листы, посторонние пометки, грязь и т.п.) не принимается методистом и не допускается к проверке преподавателем.

8) Страницы контрольной работы нумеруются арабскими цифрами в правом верхнем углу без точки в конце. Отсчет нумерации страниц контрольной работы начинается с титульного листа, при этом номер первой страницы на титульном листе не печатается. Нумерация работы заканчивается на последнем листе списка литературы, на котором автором работы ставится дата ее написания и подпись без расшифровки фамилии.

9) Список используемых источников и литературы должны начинаться с новой страницы и отделяться от основного текста пробелом в полуторный интервал (8-10 мм).

Структура контрольной работы

Титульный лист.

Введение.

План.

Основная часть.

Список литературы.

## 5.2. Контрольные задания

В соответствии с учебным планом студенты заочной формы обучения, обучающиеся по специальности «Юриспруденция» выполняют контрольную работу по учебной дисциплине «Трудовое право». Выполнение контрольной работы является одной из важных форм проверки самостоятельной подготовки студентов в межсессионный период после прослушивания курса обзорных лекций. Самостоятельная работа студентов должна способствовать лучшему усвоению теоретических знаний, выработке навыков работы с научной литературой, формированию умения обосновывать свою позицию по конкретному научному вопросу.

1. При выполнении контрольных заданий по трудовому праву необходимо соблюдать ряд общих требований, предъявляемых к письменным работам студентов Юридического факультета:

стремиться к максимальной самостоятельности в изложении материала (содержания) контрольной работы;

при цитировании и всех других формах использования литературы обязательно делать ссылки на соответствующие источники внизу страницы, как это принято в научной литературе, для чего необходимо предварительно ознакомиться с правилами написания и оформления контрольных, курсовых, дипломных работ, имеющимися в каждом вузе;

в список используемой литературы, помещаемый в конце работы, включать лишь те источники, на которые имеются ссылки в тексте работы;

ориентироваться на максимальную самостоятельность при раскрытии основных вопросов темы контрольной работы, не допускать механического переписывания отдельных положений, стремиться к выработке собственной позиции по рассматриваемым вопросам;

стремиться к увеличению объема используемой при выполнении контрольной работы литературы за счет анализа новых периодических изданий, новой отечественной и зарубежной литературы.

2. В случае имеющего место расхождения позиций по рассматриваемому вопросу, необходимо высказать свое мнение о достоинствах и недостатках различных подходов, мотивировать свою позицию.

3. Если при выполнении контрольной работы студент (после изучения рекомендованной литературы) придет к выводу о том, что конкретная задача может быть решена каким-либо иным оригинальным способом, он может привести свое решение, дав ему соответствующее объяснение.

4. При возникновении трудностей, вопросов, связанных с выполнением контрольной работы, студент может воспользоваться консультациями преподавателя, которые проводятся в течение учебного семестра в установленные часы на кафедре криминологии и уголовно-исполнительного права.

6. Контрольная работа выполняется строго по вариантам:

- вариант № 1 выполняют студенты, фамилии которых начинаются с букв А до Г;

- вариант № 2 выполняют студенты, фамилии которых начинаются с букв Д до К;

- вариант № 3 выполняют студенты, фамилии которых начинаются с букв Л до О;

- вариант № 4 выполняют студенты, фамилии которых начинаются с букв П до У;

- вариант № 5 выполняют студенты, фамилии которых начинаются с букв Ф до Я.

7. Задания выполняются в той последовательности, в которой они даны в соответствующем варианте. Контрольная работы, выполненная не по заданному варианту, а также – небрежно оформленная или переписанная из другого источника не может быть зачтена.

При наличии недостатков, не позволяющих положительно оценить контрольную работу, она возвращается студенту на доработку (переработку) с учетом замечаний, указанных в рецензии. Замена письменного выполнения контрольной работы собеседованием не допускается.

## **Вариант №1**

1. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.

2. Слесарь Рогов принят в цех N 2 ОАО "Машиностроительный завод "Калибр" завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

3. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы.

Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

4. Сотрудник отдела труда и заработной платы муниципального унитарного предприятия "Восход" Полева была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный 20 июня. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Полева пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать "Скорую помощь" больной матери, а затем ждать машину и отвезить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день предоставила ему справки "Скорой помощи" и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Полева отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, никого не предупредив. На предприятии в это время проводилась очень важная работа по подготовке к реорганизации и присутствие Полевой в этот день было необходимо. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Какие варианты решения конфликта Вы видите?

## **Вариант №2**

1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием "Прогресс" договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

3. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела.

Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

4. Работник бухгалтерии государственного унитарного предприятия "Лидер" Сидорова постоянно нарушала трудовую дисциплину. Так, в феврале она недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей был объявлен выговор. В апреле того же года она нарушила трудовую дисциплину и ей опять был объявлен выговор. В июне того же года Сидорова опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Считая увольнение необоснованным, Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указав, что действительной причиной ее увольнения послужило неприязненное отношение к ней генерального директора ГУП. Кроме того, она считала, что в ее действиях отсутствует система нарушений, и, следовательно, отсутствует причина для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Сидорова является членом профсоюза. Какой порядок предусмотрен для расторжения трудового договора по данному основанию? Как следует решить данное дело?

## **Вариант №3**

1. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Техника безопасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Инженер по организации нормирования труда завода "Монолит" Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО).

Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?

3. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.

Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

4. Электрослесарь Ванин получил травму во время работы в ОАО "Энергия", в результате которой был признан инвалидом III группы. Считая, что Ванин, как инвалид не сможет выполнять свои обязанности на надлежащем качественном уровне, генеральный директор ОАО предложил ему другую, более легкую работу. В связи с отказом Ванина от перевода он был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья. Ванин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Обосновывая свои исковые требования, он указал, что со своими обязанностями он справляется надлежащим образом, жалоб на его работу не поступало, а о переводе на другую работу он вопроса не ставил. Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что инвалидность Ванина - III группа - является очевидным препятствием для его работы в качестве электрослесаря, а его отказ от перевода позволяет расторгнуть с ним трудовой договор.

Как следует в данном случае поступить суду, рассматривая спор?

#### **Вариант №4**

1. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Понятие и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Ученический договор: понятие, содержание и форма.

2. Генеральный директор ОАО "Свобода" в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка).

Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

3. Научный сотрудник Научно-исследовательского института Веселов был уволен за появление на работе 4 января в состоянии алкогольного опьянения. Веселов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, ссылаясь на то, что накануне, 3 января, он чувствовал себя плохо (он страдает хроническим заболеванием желудка), но в связи с загрузкой на работе не смог обратиться к врачу. В то же время он указал, что 4 января был на работе в течение всего рабочего дня. Более того, даже в 17 часов к нему обращались

сотрудники других отделов, с которыми он ведет совместные исследования. Два сотрудника института в качестве свидетелей подтвердили это в суде.

Ответчик не согласился с иском, указывая, что нетрезвое состояние истца доказывается актом от 4 января. Из этого акта следует, что Веселов после обеденного перерыва в 15 часов спал на своем рабочем месте, положив голову на стол, очевидцами чего явились заведующий сектором и представитель профсоюзного комитета, подписавшие указанный акт. На предложение заведующего сектором обратиться в медпункт института и подтвердить, что он не пьян, Веселов ответил отказом. Однако от него пахло спиртным, он был очень возбужден, размахивал руками, лицо у него было красное, он говорил громко и раздраженно. Веселов категорически отказался покинуть рабочее место, а его шумное поведение мешало работе других сотрудников, поэтому заведующий сектором и представитель профкома и составили данный акт, с которым и ознакомили Веселова, но подписать его последний отказался.

Дайте оценку обоснованности позиций истца и ответчика. Оцените перспективы рассмотрения данного дела в суде.

4. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова - одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты.

Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем. поэтому предложение было сделано Макаровой.

Правомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, был уволен, следует вынести суду?

## **Вариант №5**

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
2. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.

Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

3. Учительница общеобразовательной школы Кузнецова была уволена за грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения, а также в связи с использованием на уроках методов физического и психического насилия (она била учеников линейкой по рукам, называла их болванами). При увольнении в ее

трудовой книжке была сделана ссылка на подп. 1 и 2 п. 4 ст. 56 Закона РФ "Об образовании". Кузнецова обратилась в суд с требованием изменить причину формулировки увольнения на формулировку "по собственному желанию".

Возможна ли запись причины в трудовой книжке со ссылкой не на статью ТК РФ, а на Закон "Об образовании"? Вправе ли суд удовлетворить требование истицы? Может ли он самостоятельно изменить причину формулировки увольнения в данном случае?

4. Генералова работала секретарем потребительского кооператива "Луч". В связи с изменением штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена новая должность секретаря-машинистки. Поскольку Генералова не умела печатать на машинке и работать на компьютере, ей предложили в порядке трудоустройства вакантную должность вахтера, от которой та отказалась. После этого она была уволена по сокращению штата.

Генералова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Обосновывая свой иск, она пояснила, что просила руководство кооператива направить ее на курсы, на которых за два месяца (срок предупреждения об увольнении) она могла бы научиться печатать на машинке и работать на компьютере. В этом ей было отказано, а на должность секретаря-машинистки была принята Пчелкина, не имеющая документа об окончании таких курсов.

Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности, связанные с трудоустройством истицы, он выполнил. На должность секретаря-машинистки он действительно принял Пчелкину, которая уже умеет работать на компьютере, имеет длительный стаж такого рода работы и с обязанностями секретаря-машинистки справляется. Таким образом, кооператив не понес затрат, связанных с обучением Генераловой.

Можно ли согласиться с доводами руководства кооператива? Какие здесь возможны варианты решения проблемы?

### **5.3. ТЕСТЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ**

#### **Вариант 1.**

1. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

- а) отношения по рассмотрению трудовых споров;
- б) отношения по оплате сверхурочных работ;
- в) отношения по трудоустройству;
- г) трудовые и иные тесно связанные с ними отношения;
- д) отношения по выплате пенсий.

2. Для трудового права характерен следующий метод:

- а) диспозитивный;
- б) императивный;
- в) сочетание императивного и диспозитивного метода.

3. Выберите правильное определение коллективного договора:

- а) коллективный договор – это договор, заключаемый между работников и работодателем;
- б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- в) коллективный договор – результат коллективных переговоров.

4. Какие из перечисленных лиц не могут быть признаны безработными:

- а) лица, представившие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка;
- б) лица, не трудоустроенные в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости;
- в) лица, осужденные к лишению свободы;
- г) лица, не достигшие 18-летнего возраста;
- д) лица, которым назначена трудовая пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- е) лица, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости от двух вариантов подходящей работы.

5. Если работник фактически допускается работодателем к выполнению трудовой функции, в течение сколько дней с момента начала работы трудовой договор должен быть заключен в письменной форме:

- а) 3 дня;
- б) 5 дней;
- в) 7 дней.

6. Выделяют следующие виды рабочего времени:

- а) льготное;
- б) сокращенное;
- в) привилегированное;
- г) нормальное;
- д) неполное;
- е) усеченное.

7. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) закрепляется в:

- а) ТК РФ;
- б) ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- в) Законах субъектов Российской Федерации;
- г) коллективном договоре;
- д) трудовом договоре.

8. Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение почетной грамотой;
- в) объявление общественной признательности;
- г) выдача премии;
- д) занесение в список почета.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет следующие виды материальной ответственности:

- а) замечание;
- б) предупреждение;
- в) выговор;
- г) строгий выговор;
- д) увольнение.

10. При каких условиях на работника возлагается материальная ответственность:

- а) при наличии упущенной выгоды;
- б) при совершении противоправного действия (бездействия);
- в) при наличии нормального производственно-хозяйственного риска;
- г) при наличии вины;
- д) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и ущербом;
- е) при причинении прямого действительного ущерба;
- ж) при наличии причинной связи между действием (бездействием) и виной.

11. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- в) защита трудовых прав судом;
- г) самозащита работниками трудовых прав.

12. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- а) примирительная комиссия;
- б) суд общей юрисдикции;
- в) профсоюз;
- г) комиссия по трудовым спорам;
- д) арбитражный суд.

13. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права:

- а) отношения по установлению условий трудового договора;
- б) отношения по трудоустройству;
- в) отношения по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка;
- г) отношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- д) организационно-управленческие отношения;
- е) отношения по материальной ответственности сторон трудового договора.

14. Коллективный договор заключается:

- а) на срок до 3 лет;
- б) срок оговаривается при его заключении;
- в) на срок до 1 года.

15. Трудовой договор – это:

- а) соглашение между работодателем и представителем работника;
- б) соглашение между работником и представителем работодателя;
- в) соглашение между работодателем и работником.

16. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 36 часов в неделю;
- б) 48 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю.

17. В содержание тарифной системы входят:

- а) тарифные ставки;
- б) тарифные разрядки;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) районные коэффициенты;
- д) тарифные таблицы;
- е) тарифные сетки;
- ж) тарифные расчеты.

18. Служба охраны труда создается в организации с численностью:

- а) более 50 человек;
- б) более 100 человек;
- в) более 1000 человек;
- г) более 10 человек.

19. Укажите виды материальной ответственности работника:

- а) солидарная;
- б) полная;
- в) частичная (усеченная);
- г) субсидиарная; д) коллективная (бригадная); е) ограниченная.

20. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель – физическое лицо – в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

- а) за 7 дней;
- б) за 10 дней;
- в) за 14 дней.

21. В каких случаях работодатель в праве отстранить работника от работы:

- а) если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- б) если работник не прошел обязательный медицинский осмотр;
- в) если работник не представил о себе сведений личного характера.

22. По истечении какого времени дисциплинарная ответственность считается погашенной:

- а) по истечении 1 месяца с момента привлечения к дисциплинарной ответственности;
- б) по истечении 3 месяцев с момента привлечения к дисциплинарной ответственности;
- в) по истечении 1 года с момента привлечения к дисциплинарной ответственности.

23. Оплата сверхурочных работ производится в следующих размерах:

- а) не менее чем в тройном размере;
- б) первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

в) в четырехкратном размере.

24. Удержания из заработной платы не могут превышать:

- а) 20% от заработной платы;
- б) 30% от заработной платы;
- в) 40% от заработной платы;
- г) 50% от заработной платы;
- д) 60% от заработной платы;
- е) 70% от заработной платы.

25. Работой в ночное время признаются работы, выполняемые в период:

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

## **Вариант 2.**

1. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

- а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);
- б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
- в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

2. Работник обязан приступить к исполнению трудовых функций:

- а) с даты, указанной в трудовом договоре;
- б) в день подписания договора;
- в) на следующий день после подписания договора.

3. Коллективный договор может быть:

- а) односторонним;
- б) двусторонним;
- в) трехсторонним.

4. Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

- а) разрешение о постановке на учет;
- б) справку о среднем заработке по последнему месту работы;
- в) справку о состоянии здоровья;
- г) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- д) характеристику с последнего места работы;
- е) трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;
- ж) документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию;
- з) выписку из домовой книги.

5. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) как на определенный, так и на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет.

6. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками:

- а) регулируется Постановлением Правительства РФ;
- б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц;
- в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок;
- г) оплачивается как за полное рабочее время.

7. В случае истечения срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок и продолжения работником работы:

- а) договор считается расторгнутым;
- б) договор считается перезаключенным на тот же срок;
- в) договор считается перезаключенным на неопределенный срок.

8. Обязан ли работодатель потребовать у работника, нарушившего дисциплину, письменное объяснение:

- а) да;
- б) нет.

9. За сколько дней работодатель/работник обязан предупредить работника/работодателя о предстоящем увольнении во время испытательного срока:

- а) не менее чем за 1 день;
- б) не менее чем за 3 дня;
- в) не менее чем за 14 дней;
- г) не менее чем за 1 месяц.

10. Укажите виды материальной ответственности работодателя перед работником:

- а) за ущерб, причиненный несчастным случаем на производстве;
- б) за лишение возможности трудиться;
- в) за лишение возможности получать премию;
- г) за ущерб личным вещам работника;
- д) за лишение возможности установить неполный рабочий день;
- е) за несвоевременную выплату заработной платы.

11. Сколько раз в месяц работодатель, в соответствии с ТК РФ, обязан выплачивать работнику заработную плату:

- а) 1 раз в месяц;
- б) 2 раза в месяц;
- в) 3 раза в месяц;
- г) 4 раза в месяц.

12. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде:

- а) нет;
- б) да;
- в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

13. Сторонами трудовых отношений являются:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и посредник (например, служба занятости);
- в) работодатель и посредник.

14. Доля заработной платы, выплачиваемая работнику в неденежной форме, не может превышать:

- а) 10% от заработной платы;
- б) 20% от заработной платы;
- в) 25% от заработной платы;
- г) 30% от заработной платы.

15. Отличается ли порядок заключения коллективного договора от порядка заключения соглашения?

а) да; б) нет; в) в зависимости от их содержания.

16. Если гражданину было отказано в признании его безработным, через какое время он приобретает право на повторное обращение в службу занятости:

а) через 2 недели; б) через 1 месяц; в) через 3 месяца; г) через 15 дней.

17. Трудовой договор вступает в силу:

- а) с оговоренной в нем даты;
- б) с момента его подписания;
- в) с момента определения системы оплаты.

18. Существуют следующие режимы рабочего времени:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) суммированный;
- г) гибкий распорядок рабочего дня;
- д) разделение рабочего дня на части;
- е) поденный.

19. Надбавки к заработной плате устанавливаются:

- а) за знание иностранного языка;
- б) за работу в многосменном режиме;
- в) за профессиональное мастерство;
- г) за ненормированный рабочий день;
- д) за совмещение должностей, профессий;
- е) за длительный непрерывный стаж;
- ж) за классность.

20. Дисциплинарное взыскание может применяться:

- а) не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка;
- б) не позднее 6 месяцев со дня составления акта о совершении проступка;
- в) не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка.

21. При расторжении трудового договора заработная плата должна быть выплачена работнику:

- а) в день увольнения;
- б) на следующий день с момента увольнения;
- в) через три дня с момента увольнения;
- г) в установленные в коллективном договоре дни выплаты заработной платы.

22. Каким путем может быть возмещен ущерб, причиненный работником работодателю:

- а) путем взыскания через суд;
- б) путем взыскания через комиссию по трудовым спорам;
- в) путем добровольного погашения (возмещения) ущерба;
- г) путем взыскания через совет трудового коллектива;

- д) путем удержания из зарплаты;
- е) путем взыскания через профсоюз.

23. Вправе ли незаконно уволенный работник требовать денежной компенсации морального вреда, причиненного ему увольнением?

- а) да;
- б) нет.

24. Работодатель – физическое лицо – обязан:

- а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела;
- е) заключить коллективный договор.

25. Срок исковой давности по спорам, связанным с незаконным увольнением составляет:

- а) 1 месяц; б) 3 месяца; в) 3 года.

### **Вариант 3**

1. Перечислите характеристики метода трудового права:

- а) своеобразие способов защиты трудовых прав и обязанностей;
- б) участие в регулировании трудовых отношений трудовых коллективов;
- в) своеобразие выполнения трудовых обязанностей по договору;
- г) сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования.

2. Трудовая правосубъектность организации возникает:

- а) с момента принятия устава;
- б) с момента внесения записи в единый государственный реестр юридических лиц;
- в) с момента заключения трудового договора.

3. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

- а) органы местного самоуправления;
- б) служба по урегулированию конфликтов;
- в) профессиональные союзы.

4. Подходящей считается работа, соответствующая признакам:

- а) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки;
- б) правилам внутреннего трудового распорядка организации;
- в) состоянию здоровья;
- г) обеспечиваемая выплатам компенсаций;
- д) транспортной доступности рабочего места;

е) заработку не ниже среднего заработка за последние 3 месяца по последнему месту работы (в пределах среднего заработка по субъекту федерации).

5. Заключение трудового договора без согласия родителей допускается с лицами, достигшими возраста:

- а) 10 лет;
- б) 12 лет;
- в) 16 лет.

6. Виды учета рабочего времени бывают:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) вахтовый метод;
- г) суммированный;
- д) гибкий;
- е) разделительный;
- ж) поденный.

7. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается, компенсируется:

- а) по договоренности сторон;
- б) 80% от часовой тарифной ставки;
- в) в двойном размере;
- г) в полуторном размере;
- д) предоставляется один день отдыха;
- е) 40% от часовой тарифной ставки.

8. Дисциплинарное взыскание считается снятым, если:

- а) со дня применения взыскания истекло 6 месяцев;
- б) со дня применения взыскания истек 1 год;
- в) если трудовой коллектив обсудил на общем собрании поведение работника.

9. Имеет ли право подачи заявления в КТС работодатель?

- а) да;
- б) нет.

10. Из чего состоит система трудового права:

- а) из законодательства по трудовому праву;
- б) из сферы действия по кругу лиц;
- в) из общей, особенной и специальных частей;
- г) из принципов трудового права.

11. Из каких элементов состоит трудовое правоотношение:

- а) субъектов;
- б) объективной стороны;
- в) объектов;
- г) содержания (прав и обязанностей);
- д) субъективной стороны.

12. Соглашение заключается на срок:

- а) до 3 лет;
- б) срок оговаривается сторонами;
- в) до 1 года.

13. Какие виды пособий и помощи установлены для безработных:

- а) единовременное пособие;
- б) выходное пособие;
- в) пособие по безработице;
- г) пособие по временной нетрудоспособности;
- д) денежная премия;
- е) оплачиваются дополнительные расходы;
- ж) досрочное оформление пенсии.

14. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка.

15. Обязан или имеет право работодатель устанавливать неполный рабочий день работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи?

- а) обязан;
- б) не обязан;
- в) имеет право.

16. Работа в сверхурочное время оплачивается, компенсируется:

- а) предоставляются 2 дня отдыха;
- б) по договоренности сторон;
- в) 80% от часовой тарифной ставки;
- г) в двойном размере;
- д) в полуторном размере;
- е) 40% от часовой тарифной ставки;
- ж) два часа в полуторном размере, затем в двойном размере.

17. Полная материальная ответственность работника закрепляется:

- а) устным соглашением;
- б) трудовым договором;
- в) письменным соглашением.

18. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в 6-месячный срок;
- в) в течение 1 года;
- г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

19. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон – это :

- а) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников;
- б) призыв или поступление на военную службу;
- в) отсутствие на работе более 4 месяцев;
- г) соглашение сторон;
- д) вступление в законную силу приговора суда;
- е) истечение срока трудового договора;
- ж) восстановление работника, ранее выполнявшего работу,

20. Какие из перечисленных видов взысканий за нарушение трудовой дисциплины предусмотрены трудовым законодательством:

- а) строгий выговор;
- б) понижение в должности;
- в) замечание;
- г) перевод на нижеоплачиваемую работу;
- д) выговор

21. С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за рубежом, заключается трудовой договор на срок:

- а) 1 год;
- б) 3 года;
- в) 5 лет.

22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

- а) за 30 дней;
- б) за 7 дней;
- в) за 2 недели;
- г) предварительного уведомления не требуется.

23. Забастовка – это:

- а) коллективная неявка на работу;
- б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора;
- в) отказ работников работать при невыплате заработной платы.

24. Изменение существенных условий труда – это:

- а) повышение ответственности сторон за взятые на себя обязательства;
- б) изменения в организации производства и труда;
- в) поручение работнику работы на другом механизме или агрегате.

25. Какие из перечисленных изменений условий труда требуют согласия работника:

- а) временный перевод по производственной необходимости;
- б) перевод на другую работу в той же организации;
- в) перемещение на другое рабочее место в той же организации;
- г) перевод в другую организацию;
- д) перевод в другую местность вместе с организацией.

#### **Вариант 4**

1. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

- а) в течение 7 дней;
- б) в течение 1 месяца;
- в) в течение 10 дней;
- г) в течение 1 года.

2. Являются ли акты высших судебных органов источниками трудового права?

- а) да;
- б) нет.

3. Выберите правильное определение соглашения:

- а) соглашение – это трудовой договор;
- б) соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работниками и работодателем;
- в) соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;
- г) соглашение – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

4. Испытательный срок устанавливается для всех категорий работников?

- а) да;
- б) нет.

5. При каких условиях допускается привлечение работников к сверхурочным работам:

- а) при увеличении объемов производства;
- б) при ликвидации аварии;
- в) при необходимости срочного выполнения заказа;
- г) при ликвидации стихийных бедствий;
- д) при решении руководства о перевыполнении выпуска продукции.

6. Укажите виды обеспечения по обязательному социальному страхованию работника:

- а) пособие по временной нетрудоспособности;
- б) оплата расходов на коммунальные услуги;
- в) единовременная страховая выплата;
- г) ежемесячная страховая выплата;
- д) выплата дополнительных расходов;
- е) возмещение морального ущерба.

7. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

- а) обжалование решения КТС;
- б) если решение КТС противоречит законодательству;
- в) недоплата денежных сумм работнику;
- г) отсутствие КТС в организации;
- д) возмещение материального ущерба работнику;
- е) незаконное увольнение;
- ж) отказ в приеме на работу.

8. На какие из перечисленных категорий лиц распространяется действие трудового законодательства:

- а) на лиц, работающих по договорам гражданско – правового характера;
- б) на членов советов директоров организаций;
- в) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- г) на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

9. Виды соглашений, предусмотренные трудовым законодательством:

- а) правительственные;
- б) профессиональные тарифные;
- в) отраслевые тарифные;
- г) территориальные;
- д) государственные;
- е) генеральные;
- ж) региональные.

10. При приеме на работу испытательный срок не должен превышать:

- а) 1 месяца;
- б) 2 месяцев;
- в) 3 месяцев.

11. Какие виды отпусков предусмотрены трудовым законодательством:

- а) по семейным обстоятельствам;
- б) ежегодный;
- в) краткосрочный;
- г) дополнительный;
- д) гарантийный;
- е) без сохранения заработной платы;
- ж) учебный;
- з) льготный.

12. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации:

- а) в течение 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;
- б) в течение 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
- в) в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

13. Какие из перечисленных представителей являются органами социального партнерства на федеральном уровне:

- а) Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений.

14. Какие из перечисленных условий являются существенными при заключении трудового договора:

- а) социальные льготы;
- б) место работы;
- в) трудовая функция;
- г) дата начала работы;
- д) испытательный срок;
- е) оплата труда;
- ж) предоставление жилплощади.

15. При каких условиях забастовка признается незаконной:

- а) если забастовка проводилась без руководства профсоюзной организации;
- б) если забастовка была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных законом;

в) если забастовка проводилась без санкции соответствующих органов по труду.

16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

- а) 11 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 2 месяцев непрерывной работы.

17. Этапами рассмотрения коллективного трудового спора являются:

- а) рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;
- б) рассмотрение примирительной комиссией;
- в) рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;
- г) рассмотрение с участием посредника;
- д) рассмотрение комиссией по трудовым спорам;
- е) рассмотрение в арбитражном суде;
- ж) рассмотрение трудовым арбитражем.

18. Какие из перечисленных условий являются дополнительными (факультативными) при заключении трудового договора:

- а) социальные льготы;
- б) место работы;
- в) условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой тайны;
- г) трудовая функция;
- д) испытательный срок;
- е) оплата труда;
- ж) предоставление жилплощади.

19. Дополнительный отпуск устанавливается для следующих работников:

- а) работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;
- б) занятых на работах с вредными условиями труда;
- в) избранных на руководящие должности;
- г) работающих с ненормированным рабочим днем.

20. Перевод на другую постоянную работу осуществляется:

- а) с письменного согласия работника;
- б) с устного согласия работника;
- в) согласие работника не требуется.

21. Сезонной считается работа:

- а) до 6 месяцев;
- б) до 1 года;
- в) до 2 месяцев;
- г) до 1 месяца.

22. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- а) 24 календарных дня;
- б) 26 календарных дней;
- в) 28 календарных дней;
- г) 30 календарных дней.

23. При причинении работником вреда имуществу работодателя возмещению подлежит:

- а) реальный ущерб;
- б) упущенная выгода;
- в) реальный ущерб и упущенная выгода.

24. Время простоя по вине работодателя подлежит оплате в следующих размерах:

- а) 1/3 от среднего заработка работника;
- б) 1/4 от среднего заработка работника;
- в) 1/2 от среднего заработка работника;
- г) 2/3 от среднего заработка работника.

25. Допускается ли разделение основного оплачиваемого отпуска на части:

- а) по инициативе работодателя; б) по соглашению сторон; в) если одна из частей не менее 10 дней; г) если одна из частей не менее 14 дней.

## **6. СПИСОК НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

### **6.1. Основная литература**

#### **Учебники**

1. Трудовое право : учебник для вузов / В. М. Лебедев [и др.] ; ред. В. М. Лебедев. – М. : Норма, 2011. – 464 с. (10 экз. в библи.).
2. Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; ред. А. Я. Рыженков. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2011. – 544 с. (20 экз. в библи.).
3. Трудовое право России : учебник / Отв. ред. Хохлов Е.Б. – 3-е изд. – М. : Юрайт, 2010. – 671с. [Электронный ресурс] : Электронно-библиотечная система «Издательства «Лань». – URL: [http://e.lanbook.com/books/element.php?p11\\_cid=25&p11\\_id=1738](http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_cid=25&p11_id=1738) (Дата обращения: 15.05.2012 г.).
4. Трудовое право практикум : учеб. пособие для вузов / Отв. ред. Дмитриева И.К. – 3-е изд. – М. : Юрайт, 2011. – 285 с. [Электронный ресурс] : Электронно-библиотечная система «Издательства «Лань». – URL: [http://e.lanbook.com/books/element.php?p11\\_cid=25&p11\\_id=1740](http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_cid=25&p11_id=1740) (Дата обращения: 15.05.2012г.).

#### **Основные нормативные акты**

##### ***Международно-правовые акты***

5. Всеобщая декларация прав человека : Принята Резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
6. Международный пакт о гражданских и политических правах : Принят Резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966

- г. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
7. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят ООН 16 декабря 1966 г. : Принят Резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  8. О принудительном труде : Конвенция МОТ № 29 от 28 июня 1930 г. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  9. Относительно дискриминации в области труда и занятий : Конвенция МОТ № 111 от 25 июня 1958 г. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  10. О минимальном возрасте для приема на работу : Конвенция МОТ № 138 от 26 июня 1973 г. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  11. Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями от 23 июня 1981 г. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  12. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18 июня 1998 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  13. О представителях трудящихся : Конвенция МОТ № 135 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  14. О коллективных переговорах : Конвенция МОТ № 154 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  15. О свободе ассоциаций и защите права на организацию : Конвенция МОТ № 87 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  16. О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров : Конвенция МОТ № 98 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  17. О безопасности и гигиене труда и производственной среде : Конвенция МОТ № 155 от 22 июня 1981 г. (ратифицирована РФ 11 апреля 1998 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
  18. О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабе: Рекомендация МОТ № 113 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.

19. О коллективных переговорах : Рекомендация МОТ № 163 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
20. О добровольном примирении и арбитраже : Рекомендация МОТ № 92 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
21. О сотрудничестве на уровне предприятия : Рекомендация МОТ № 94 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2012. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.

***Нормативно-правовые акты и акты судебных органов Российской Федерации***

22. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в ред. от 30.12.2008) // "Российская газета", N 7, 21.01.2009.
23. Гражданский кодекс РФ : часть I от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ (ред. от 11.02.2013) // "Собрание законодательства РФ", 05.12.1994, N 32, ст. 3301.
24. Трудовой кодекс РФ : Федеральный закон №197-ФЗ : принят 30 декабря 2001 г. (в ред. от 29.12.2012 г.) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001.
25. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.02.2013г.) // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002.
26. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 04.03.2013 г.) // "Собрание законодательства РФ", 18.11.2002, N 46, ст. 4532.
27. О занятости населения в Российской Федерации : федер. закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 23.02.2013г.) // "Собрание законодательства РФ", N 17, 22.04.1996, ст. 1915.
28. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : закон Рос. Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (ред. от 24.07.2009 г.) // "Российская газета", N 73, 16.04.1993.
29. О донорстве крови и ее компонентов : федер. закон от 20.07.2012 N 125-ФЗ // "Российская газета", N 166, 23.07.2012.
30. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010 г.) // "Российская газета", N 12, 20.01.1996.
31. О производственных кооперативах : федер. закон от 08 мая 1996 г. № 41-ФЗ (ред. от 30.11.2011 г.) // "Российская газета", N 91, 16.05.1996.
32. О высшем и послевузовском профессиональном образовании : федер. закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011 г.) // "Российская газета", N 164, 29.08.1996.
33. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : федер. закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (ред. от 05.04.2013 г.) // "Российская газета", N 153-154, 12.08.1998.

34. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : федер. закон от 2 апреля 1999 г. // "Российская газета", N 90, 12.05.1999.
35. О минимальном размере оплаты труда : федер. закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (ред. от 03.12.2012 г.) // "Парламентская газета", N 114, 21.06.2000.
36. Об объединениях работодателей : федер. закон от 27 ноября 2002 г. (ред. от 01.12.2007 г.) // "Российская газета", N 228, 30.11.2002.
37. Об исполнительном производстве : федер. закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ (ред. от 28.07.2012 г.) // "Парламентская газета", N 131, 10.10.2007.
38. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией : Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 57 // "Бюллетень Минтруда РФ", N 8, 2002.
39. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника : утверждены Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. №58 // "Бюллетень Минтруда РФ", N 8, 2002.
40. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже : утверждены Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 59 // "Бюллетень Минтруда РФ", N 8, 2002.
41. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 (ред. от 28.09.2010 г.) // "Российская газета", N 297, 31.12.2006.
42. О применении законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года № 52 (ред. от 28.09.2010 г.) // "Российская газета", N 268, 29.11.2006.

## **6.2. Дополнительная литература**

43. Трудовое право : учебник для вузов / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. – 3-е изд. – М. : Юрайт, 2011. – 528 с. [Электронный ресурс] : Электронно-библиотечная система «Издательства «Лань». – URL: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_cid=25&pl1\\_id=1741](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=1741) (Дата обращения: 15.05.2012 г.).
44. Трудовое право России : учебник для вузов / Отв. ред. Рыженков А.Я. – 2-е изд. – М. : Юрайт, 2011. – 533 с. [Электронный ресурс] : Электронно-библиотечная система «Издательства «Лань». – URL: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_cid=25&pl1\\_id=1737](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=1737) (Дата обращения: 15.05.2012 г.).

### **6.3. Перечень методических указаний (УМП) по проведению конкретных видов учебных занятий, наглядных и других пособий, а также методических материалов к используемым в учебном процессе техническим средствам.**

Для обеспечения дисциплины используются следующие УМП: Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям для студентов очной, очно-заочной и заочной форм обучения по специальности «Юриспруденция» / Ведяшкин С.В., Дедкова Т.А., Карлов В.В., Чаднова И.В. – 2010. 14 с. (<http://edu.tusur.ru/training/publications/899>).

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентами Кафедры гражданского права Юридического факультета Института инноватики ТУСУР: Методические указания / Дедкова Т.А., Назметдинов Р.Р., Бодрова О.Ю. – 2012. 9 с. (<http://edu.tusur.ru/training/publications/1123>)

### **6.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Справочно-правовые системы: «ГАРАНТ», «КонсультантПлюс», «Кодекс».

#### **Глоссарий (Словарь терминов по дисциплине).**

**Аттестация рабочих мест по условиям труда** - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Ст.209 ТК РФ).

**Базовый оклад** (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (Ст.209 ТК РФ).

**Вахтовый метод** - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

**Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию (Ст. 209 ТК РФ).

**Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (Ст.106 ТК РФ).

**Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (Ст.164 ТК РФ).

**Государственная экспертиза условий труда** - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

**Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст.189 ТК РФ).

**Забастовка** - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (Ст.398 ТК РФ).

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (Ст.129 ТК РФ).

**Индивидуальный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**Индивидуальным трудовым спором** признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (Ст.381 ТК РФ).

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и

заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (Ст.40 ТК РФ).

**Коллективный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (Ст.398 ТК РФ).

**Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами (Ст.164 ТК РФ).

**Локаут** - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (Ст.415 ТК РФ).

**Надомниками** считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (Ст.310 ТК РФ).

**Ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (Ст.101 ТК РФ).

**Нормы труда** - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (Ст.160 ТК РФ).

**Объединение работодателей** - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (Ст.33 ТК РФ).

**Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

**Опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

**Особенности регулирования труда** - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (Ст.251 ТК РФ).

**Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (Ст.209 ТК РФ).

**Перевод на другую работу** - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (Ст.72.1).

**Персональные данные работника** - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника (Ст.85 ТК РФ).

**Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (Ст.189 ТК РФ).

**Примирительные процедуры** - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (Ст.398 ТК РФ).

**Принудительный труд** - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

**Производственная деятельность** - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (Ст.209 ТК РФ).

**Профессиональный риск** - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных

случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

**Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (Ст.209 ТК РФ).

**Руководитель организации** - физическое лицо, которое в соответствии с настоящим трудовым законодательством осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (Ст.273 ТК РФ).

**Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (Ст.99 ТК РФ).

**Сезонными** признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (Ст.293 ТК РФ).

**Сертификат соответствия организации работ по охране труда** - документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

**Служебная командировка** - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (Ст.166 ТК РФ).

**Сменная работа** - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (Ст.103 ТК РФ).

**Совместительство** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (Ст.282 ТК РФ).

**Соглашение** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с

ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

**Генеральное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

**Межрегиональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

**Региональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

**Отраслевое (межотраслевое) соглашение** устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

**Территориальное соглашение** устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

**Социальное партнерство в сфере труда** - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Ст.23 ТК РФ).

**Средства индивидуальной и коллективной защиты работников** - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (Ст.209 ТК РФ).

**Стандарты безопасности труда** - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

**Тарифные системы оплаты труда** - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

**Тарифная система дифференциации заработной платы работников** различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

**Тарифная сетка** - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

**Тарифный разряд** - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

**Квалификационный разряд** - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

**Тарификация работ** - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

**Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам** производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

**Тарифные системы оплаты труда** устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. **Требования охраны труда** - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (Ст.209 ТК РФ).

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (Ст.56 ТК РФ).

**Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст. 15 ТК РФ).

**Управление профессиональными рисками** - комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Положение о системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Ст.209 ТК РФ).

**Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (Ст.209 ТК РФ).