

Министерство образования и науки Российской Федерации
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Амурский государственный университет»

Кафедра «Гражданского права»

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

«Трудовое право»

Для специальности:

080504.65- Государственное и муниципальное управление

080507.65 – Менеджмент организации

080107.65 - Налоги и налогообложение

080502.65 – Экономика и управление на предприятии (в машиностроении)

Благовещенск 2012

УМКД разработан к.ю.н., доцентом П.Г. Алексеенко,
преподавателем Игнатенко Е.А.

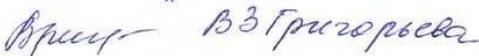
Зав. кафедрой  П.Г. Алексеенко
(подпись)

Протокол заседания кафедры № 1 от « 03 » сентября 20 12 г.

УТВЕРЖДЕН

Протокол заседания УМСС Межд. мент. от « 16 » 11 2012 г.

№ 

Председатель УМСС « Экономическая и управленческая ин-формация »


Протокол заседания УМСС 080107.65 от « 26 » 11 2012 г.

№ 4

Председатель УМСС 

Протокол заседания УМСС _____ от « _____ » _____ 2012 г.

№ _____

Председатель УМСС _____ / _____

Протокол заседания УМСС _____ от « _____ » _____ 2012 г.

№ _____

Председатель УМСС _____ / _____

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: получение студентами устойчивых и глубоких знаний о формах взаимодействия людей в процессе общественной организации труда.

Задачи дисциплины:

1. ознакомление студентов с особенностями регулирования правоотношений в сфере взаимодействия работника и работодателя по использованию наемного труда; правовыми и законодательными основами данного института;
2. формирование у студентов знаний, категорий и понятий об отношениях по обеспечению занятости и трудоустройства, основных положениях действующего федерального законодательства, регламентирующего данную сферу;
3. формирование у студентов представлений о системе законодательства в сфере организации и управления трудом, об особенностях регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных иных правоотношений (в том числе трудовых споров).

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Для специальности 080504.65 – Государственное и муниципальное управление:

Трудовое право как учебная дисциплина относится к дисциплинам общепрофессионального цикла (ОПД.Ф.11.4) и преподается на 3 курсе дневного отделения.

Общая трудоемкость дисциплины – 96 часов. На ее изучение отводится 32 часов лекций и 16 часов практических занятий; самостоятельная работа студентов предусмотрена в объеме 48 часов; по итогам изучения сдается зачет.

Для специальности 080107.65 - Налоги и налогообложение:

Трудовое право как учебная дисциплина относится к дисциплинам общепрофессионального цикла (федеральный компонент) (ОПД.Ф.17) и преподается на 3 курсе дневного отделения.

Общая трудоемкость дисциплины – 96 часов. На ее изучение отводится 36 часов лекций и 18 часов практических занятий; самостоятельная работа студентов предусмотрена в объеме 42 часов; по итогам изучения сдается семестровый экзамен.

Для специальности 080502.65 – Экономика и управление на предприятии (в машиностроении):

Трудовое право как учебная дисциплина относится к дисциплинам по выбору (ОПД.В.1.2) и преподается на 3 курсе дневного отделения.

Общая трудоемкость дисциплины – 144 часа. На ее изучение отводится 36 часов лекций и 36 часов практических занятий; самостоятельная работа студентов предусмотрена в объеме 72 часов; в течение семестра предусмотрено выполнение контрольной работы.

Для специальности 080507.65 – Менеджмент организации:

Трудовое право как учебная дисциплина относится к дисциплинам по выбору общепрофессионального цикла (ОПД.СД.В 1) и преподается на 2 курсе дневного отделения.

Общая трудоемкость дисциплины – 108 часов. На ее изучение отводится 36 часов лекций и 18 часов практических занятий; самостоятельная работа студентов предусмотрена в объеме 54 часа; по итогам изучения сдается зачет.

3. ТРЕБОВАНИЯ К ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать: предоставленные гражданину права для реализации его способности к труду, а также гарантии реализации права на труд; роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений, значение трудового договора, порядок его заключения и основания его расторжения, значение правового регулирования условий трудового договора, процедуру рассмотрения трудовых споров;

2) Уметь: оперировать юридическими понятиями и категориями; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения; анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов; давать квалифицированные юридические заключения и консультации; правильно составлять и оформлять юридические документы;

3) Владеть: юридической терминологией; навыками работы с правовыми актами; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; анализа правоприменительной и правоохранительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; реализации норм материального и процессуального права; принятия необходимых мер защиты прав человека и гражданина.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины для специальности 080504.65- Государственное и муниципальное управление составляет 96 часов

№ п/п	Тема	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
				Лекции	практич.	срс	
1.	Тема 1	6	1	3	2	2	-
2.	Тема 2	6	2	2	1	4	Подготовка и проведение выборочной проверки конспектов лекций
3.	Тема 3	6	3	2	1	2	-
4.	Тема 4	6	4	2	1	4	Контрольная работа по терминам и определениям.
5.	Тема 5	6	5	2	1	4	Проверка конспектов лекций (темы 1-4)
6.	Тема 6	6	6	2	1	4	Контрольная работа по темам 1-5, доклады и сообщения по теме занятия.
7.	Тема 7	6	7	2	1	2	-
8.	Тема 8	6	8-9	2	2	4	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий (по темам 5-7)
9.	Тема 9	6	10-11	2	1	4	-

10.	Тема 10	6	12	2	1	4	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий (темы 8-10). Подготовка к рубежной контрольной работе.
11.	Тема 11	6	13-14	3	1	3	-
12.	Тема 12	6	15-16	3	1	3	-
13.	Тема 13	6	17	3	1	4	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий по пройденным темам
14.	Тема 14	6	18	2	1	4	Проверка конспектов лекции и домашних заданий по пройденным темам
	ВСЕГО		18	32	16	48	Итоговый зачет

Общая трудоемкость дисциплины для специальности 080507.65 – Менеджмент организации составляет 108 часов.

№ п/п	Тема	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
				Лекции	практич.	срс	
1.	Тема 1	3	1	3	2	4	-
2.	Тема 2	3	2	2	1	4	Подготовка и проведение выборочной проверки конспектов лекций
3.	Тема 3	3	3	2	1	4	-
4.	Тема 4	3	4	2	2	4	Контрольная работа по терминам и определениям.
5.	Тема 5	3	5	3	1	4	Проверка конспектов лекций (темы 1-4)
6.	Тема 6	3	6	2	2	4	Контрольная работа по темам 1-5, доклады и сообщения по теме занятия.
7.	Тема 7	3	7	3	1	4	-
8.	Тема 8	3	8-9	2	2	4	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий (по темам 5-7)
9.	Тема 9	3	10-11	3	1	4	-

10.	Тема 10	3	12	2	1	4	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий (темы 8-10). Подготовка к рубежной контрольной работе.
11.	Тема 11	3	13-14	3	1	3	-
12.	Тема 12	3	15	3	1	3	-
13.	Тема 13	3	16	3	1	4	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий по пройденным темам
14.	Тема 14	3	17-18	3	1	4	Проверка конспектов лекции и домашних заданий по пройденным темам
	ВСЕГО	1	18	36	18	54	Итоговый зачет

Общая трудоемкость дисциплины для специальности 080107.65 - Налоги и налогообложение составляет 96 часов.

№ п/п	Тема	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
				Лекции	практич.	срс	
1.	Тема 1	5	1	3	2	3	-
2.	Тема 2	5	2	2	1	3	Подготовка и проведение выборочной проверки конспектов лекций
3.	Тема 3	5	3	2	1	3	-
4.	Тема 4	5	4	2	2	3	Контрольная работа по терминам и определениям.
5.	Тема 5	5	5	3	1	3	Проверка конспектов лекций (темы 1-4)
6.	Тема 6	5	6	2	2	3	Контрольная работа по темам 1-5, доклады и сообщения по теме занятия.
7.	Тема 7	5	7	3	1	3	-
8.	Тема 8	5	8-9	2	2	3	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий (по темам 5-7)
9.	Тема 9	5	10-11	3	1	3	-

10.	Тема 10	5	12	2	1	3	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий (темы 8-10). Подготовка к рубежной контрольной работе.
11.	Тема 11	5	13-14	3	1	3	-
12.	Тема 12	5	15	3	1	3	-
13.	Тема 13	5	16	3	1	3	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий по пройденным темам
14.	Тема 14	5	17-18	3	1	3	Проверка конспектов лекции и домашних заданий по пройденным темам
	ВСЕГО	1	18	36	18	42	Итоговый экзамен

Общая трудоемкость дисциплины для специальности 080502.65 – Экономика и управление на предприятии (в машиностроении) составляет 144 часа.

№ п/п	Тема	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
				Лекции	практич.	срс	
1.	Тема 1	6	1	3	3	6	-
2.	Тема 2	6	2	2	2	5	Подготовка и проведение выборочной проверки конспектов лекций
3.	Тема 3	6	3	2	2	5	-
4.	Тема 4	6	4	2	2	5	Контрольная работа по терминам и определениям.
5.	Тема 5	6	5	3	3	5	Проверка конспектов лекций (темы 1-4)
6.	Тема 6	6	6	2	2	5	Контрольная работа по темам 1-5, доклады и сообщения по теме занятия.
7.	Тема 7	6	7	3	3	5	-
8.	Тема 8	6	8-9	2	2	5	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий (по темам 5-7)
9.	Тема 9	6	10-11	3	3	5	-

10.	Тема 10	6	12	2	2	5	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий (темы 8-10). Подготовка к рубежной контрольной работе.
11.	Тема 11	6	13-14	3	3	5	-
12.	Тема 12	6	15	3	3	5	-
13.	Тема 13	6	16	3	3	5	Выборочная проверка конспектов и домашних заданий по пройденным темам
14.	Тема 14	6	17-18	3	3	6	Проверка конспектов лекции и домашних заданий по пройденным темам
	ВСЕГО	1	18	36	36	72	Итоговая контрольная работа

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие и источники трудового права

Система нормативных актов, регулирующих трудовые правоотношения. Система источников трудового права, ее особенности. Конституция РФ как источник трудового права. Трудовой кодекс РФ. Законы РФ и субъектов РФ. Индивидуально-договорное регулирование условий труда, его значение. Значение постановлений высших судебных органов для применения норм трудового законодательства.

Приступая к изучению трудового права, необходимо уяснить что такое «труд» и какова его роль в развитии общества. Необходимо знать, что трудовое право регулирует отношения по труду лишь в общественной организации труда. Поэтому необходимо усвоить, что такое общественная организация труда, ее техническая и социальная стороны, какие в соответствии с формой собственности могут быть формы общественной организации труда.

От других смежных отраслей права, связанных с трудом, трудовое право надо отграничивать по предмету и методу правового регулирования.

Предметом трудового права являются отношения в общественной организации труда и другие производные от них отношения, то есть целый комплекс общественных отношений по труду, регулируемых нормами трудового права.

Метод трудового права проявляется через нормы права и имеет свои особенности. Следует уяснить из каких способов состоит метод трудового права, в чем выражается каждый из этих способов. Необходимо уметь привести примеры сочетания централизованного и локального регулирования, а также уяснить, в чем проявляется участие самих работников через своих представителей в правовом регулировании труда. Особое внимание при изучении метода необходимо уделить единству и дифференциации трудового права, по каким основаниям законодателем приводится дифференциация и какие нормы она создает.

Приступая к рассмотрению вопроса об источниках трудового права, необходимо уяснить понятие «источника права». Это результаты деятельности управомоченных органов государства, то есть источники права в формальном смысле.

Классифицируются источники трудового права по различным основаниям – по юридической силе, по сфере действия, по характеру принятия, по степени обобщенности и др. С практической точки зрения наиболее важна классификация источников по юридической силе. Уяснение места нормативных актов в иерархии источников позволяет преодолеть коллизии права путем применения источника, обладающего большей юридической силой.

Важнейшим источником права Российской Федерации является Конституция РФ. В ст. 37 Конституции РФ закреплены основные трудовые права, такие как свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене и другие.

Следует обратить внимание на ст. 15 Конституции РФ, согласно которой Конституция РФ имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории РФ. Именно в силу этого закрепленные в Конституции РФ права и свободы, реализуемые в сфере социально-трудовых отношений, составляют правовую основу действия принципа единства в установлении основных условий труда для всех работников, работающих по трудовому договору.

В настоящее время законодательство о труде состоит из Трудового Кодекса РФ и принятых в соответствии с ним федеральных законов. Наряду с федеральными в его состав входят и законы субъектов РФ, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с ТК РФ и иными федеральными законами. В систему актов о труде входят и подзаконные акты, а также соглашения и локальные акты о труде.

Трудовой Кодекс РФ, принятый 30 декабря 2001 г. и введенный в действие с 1 февраля 2002 г., является базовым актом отрасли и в соответствии с ч. 2 ст. 5 Кодекса имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами.

Трудовой кодекс определяет содержание всех институтов трудового права. Он содержит понятийный аппарат отрасли, закрепляет основные принципы правового регулирования трудовых отношений, определяет правовое положение работника и работодателя. Кодекс выполняет ключевую роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, устанавливая права работников, их гарантии и способы их защиты.

Социально-политическое значение Трудового кодекса определяется тем, что это Кодекс компромисса, политического согласия. Достижением с политической точки зрения надо считать и акцент, который сделан Кодексом на создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства.

Сохранена основа трудового законодательства и основные трудовые права и гарантии работников, усилены некоторые элементы защиты трудовых прав с учетом современных экономических условий. Соблюден баланс между интересами работника и работодателя. В целом сохранены начала производственной демократии.

Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, являются подзаконными нормативными актами и не должны вступать в противоречие с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Указами Президента регулируются некоторые вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы, условия прохождения государственной службы. Указами утверждены некоторые уставы о дисциплине, например Дисциплинарный устав таможенной службы РФ.

Постановления Правительства РФ, как правило, направлены на конкретизацию соответствующего закона или на регулирование отдельных элементов трудового правоотношения, а также осуществление дифференциации в трудовом праве.

Последнее место в иерархии федеральных актов занимают ведомственные акты. Среди них особое место занимают акты Минтруда России, которые устанавливают некоторые условия труда, определяют типовые нормы труда, утверждают единый тарифно-квалификационный справочник, квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов отдельных отраслей хозяйства.

В соответствии со ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права являются частью правовой системы РФ. В связи с этим в случае, если международной конвенцией установлены более льготные для работников нормы и правила по сравнению с законами и иными правовыми актами РФ, и если эта конвенция ратифицирована РФ, то применяются правила конвенции.

Изучение важнейших законодательных актов о труде невозможно без ознакомления с практикой их применения. Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам не являются источником трудового права, так как согласно ст. 126 Конституции РФ Верховный Суд дает разъяснения по вопросам судебной практики. Следовательно, он не правотворческий, а правоприменительный орган. Но его постановления разъясняющего характера имеют большое значение для единообразного применения норм трудового законодательства, поскольку разъясняют судам, как надо применять конкретные нормы. Такие разъяснения могут восполнить и имеющиеся пробелы в трудовом законодательстве.

Литература:

Костянин И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право. - №8. - 2003.

Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства России // Трудовое право. - №12. - 2003.

Хныкин Г.В. Особенности локального нормотворчества и новый закон о труде // Трудовое право. - №10. - 2003.

Ершова Е.А. Конституция Российской Федерации как источник трудового права // Трудовое право. - №2. - 2004.

Подвысоцкий П.Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. - №2. - 2004.

Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового Кодекса Российской Федерации // Трудовое право. - №2. - 2004.

Тема 2. Основные принципы российского трудового права

Понятие и значение принципов трудового права.

Классификация принципов трудового права.

Принципы трудового права это основные идеи, исходные начала или общие положения, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли.

Являясь основными руководящими положениями нормативного характера, принципы помогают нормотворческим органам формулировать все иные нормы права, а также глубже уяснить смысл этих норм в процессе правоприменения, особенно в тех случаях, когда в них имеются противоречия и пробелы.

В зависимости от того в одной, нескольких или всех отраслях действуют соответствующие принципы их можно разделить на общеправовые, межотраслевые и отраслевые.

Общеправовые принципы – это ключевые идеи, которые положены в основу правовой системы в целом. К ним относятся, принципы законности, свободы, равенства, социально справедливости, гуманизма и др.

Межотраслевые принципы являются общими для нескольких отраслей права, выражают их содержание и общие черты, например, свобода договора, обеспечение восстановления нарушенных прав и их судебной защиты и др.

Отраслевые принципы носят более конкретный характер. На их основе создаются и реализуются только нормы трудового права. В ст. 2 Трудового Кодекса РФ сформулированы основные принципы правового регулирования труда.

Принцип свободы труда предполагает, что каждый вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, т. е. самостоятельно решает трудиться или не трудиться, а также выбирать род трудовой деятельности. Принцип запрещения дискриминации в сфере труда, закрепленный в ст. 3 ТК РФ, предполагает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Принцип запрещения принудительного труда закреплен в ст. 4 ТК РФ. Закон дает понятие принудительного труда и указывает какой труд

не считается принудительным. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве отражен в нормах института содействия занятости и трудоустройства и является одной из гарантий права на труд. Все перечисленные принципы относятся к группе принципов реализации права на труд.

Во вторую группу входят принципы обеспечения надлежащих условий труда. К ним относят принципы обеспечения каждого работника на справедливые условия труда, равенства прав и возможностей работников, обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, обеспечение права работников на участие в управлении организацией, социальное партнерство, обязанности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. Рассматривая принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, необходимо знать, что под справедливыми условиями труда понимают – обеспечение права на отдых и ограничение рабочего времени, а также обеспечения права на охрану труда. Принцип социального партнерства охватывает весь механизм правового регулирования трудового и иных, тесно связанных с ним, отношений. В рамках социального партнерства принимают нормативные акты, регулирующие отношения в отдельном коллективе, а также соглашения, заключаемые на федеральном, отраслевом, межотраслевом, территориальном уровнях.

В третью группу включаются принципы защиты трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей. К ним относят принципы: установления государственных гарантий по обеспечению социально-трудовых прав работников и работодателей; обеспечение прав каждого на защиту государством его трудовых прав, в том числе в судебном порядке; обязанности сторон трудового договора соблюдать его условия, обеспечения права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, обеспечения права на обязательное социальное страхование. Закрепляя данные принципы, законодатель стремился подчеркнуть роль государства как гаранта реального исполнения норм трудового законодательства.

Тема 3. Стороны трудовых отношений

Изучение данной темы следует начать с понятия субъектов трудового права, под которыми понимают участников общественных отношений, регулируемых трудовым правом. Субъекты трудового права наделяются таким свойством, как правовой статус. В содержание правового статуса входят следующие элементы: 1) трудовая правосубъектность; 2) основные права и обязанности; 3) юридические гарантии трудовых прав и обязанностей; 4) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

В теории трудового права выделяют две категории субъектов – основные и вспомогательные. К основным субъектам относят работника и работодателя, а к вспомогательным – участников тесно связанных с трудовыми правоотношений.

Работники относятся к самым многочисленным субъектам трудового права. В соответствии со ст. 20 ТК РФ, работником может быть только физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью.

По общему правилу трудовая правосубъектность возникает с 16 лет. Однако в установленных законом случаях и при соблюдении определенных условий возможно вступать в трудовые правоотношения лицам, не достигшим 16 лет.

В случаях получения основного образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вред здоровью (ч. 2 ст. 63 ТК РФ).

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14

лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения (ч. 3 ст. 63 ТК РФ).

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Данная норма отечественного законодательства основывается на Конвенции МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973г.

Для отдельных категорий граждан и иностранцев установлены специальные требования при приеме на работу – они должны обладать специальной трудовой правосубъектностью. Например, иностранный гражданин, который работает в Российской Федерации, должен получить разрешение на право трудовой деятельности. Одновременно и организация-работодатель получает разрешение на привлечение иностранной рабочей силы.

Для поступления на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда, подземные работы, а также на работу, связанную с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства ценностей и требующую заключения договора о полной материальной ответственности, гражданин должен достичь 18-летнего возраста (см. комментарии к ст. 244, 265 ТК РФ). Такое же требование предъявляется к лицам, которые хотят работать в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами (ст. 265 ТК РФ).

Работодателем может быть как физическое, так и юридическое лицо.

Работодателем может выступать любое юридическое лицо независимо от вида и формы собственности.

Трудовая правосубъектность юридического лица наступает с момента регистрации. После регистрации в качестве юридического лица организация может принимать на работу сотрудников, формировать трудовой коллектив и нести соответствующие обязанности.

Физическое лицо может выступать работодателем, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности либо принимает на работу домработницу, гувернантку, секретаря, помощника и т. п., т. е. использует чужой труд для обслуживания своего домашнего хозяйства или оказания помощи в творческой либо научной деятельности.

Закон устанавливает возраст, по достижении которого гражданин может выступать в роли работодателя – 18 лет при условии наличия у них полной гражданской дееспособности, а также до достижения указанного возраста в случае приобретения полной гражданской дееспособности. Кроме того, определяются некоторые особенности правосубъектности работодателей – физических лиц. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при

наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В этих случаях законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

Особенности правового положения работодателя-физического лица определены ст. 303-309 Кодекса. Работодатели-физические лица обязаны соблюдать все нормы трудового законодательства, касающиеся правового положения работников. Однако в соответствии со ст. 306 ТК РФ работодатели-физические лица обязаны предупреждать работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за 14 календарных дней, тогда как остальные работодатели – не позднее, чем за 2 месяца.

Необходимо отметить, что только после вступления трудового договора в силу соответствующее физическое или юридическое лицо считается работодателем по отношению к конкретному работнику. При этом надо иметь в виду, что трудовой договор считается заключенным и вступает в силу со дня, когда работник фактически приступил к исполнению своих трудовых обязанностей (ст. 61 ТК РФ).

Литература:

Виговский Е.В. Субъекты административных правонарушений // Трудовое право. - №5. - 2003.

Косов И.А. Подготовка правил внутреннего трудового распорядка организации // Трудовое право. - №11. - 2003.

Липинский Д.А. Регулятивная и превентивная функции дисциплинарной ответственности // Трудовое право. - №4. - 2003.

Россинский Б.В. Административная ответственность в сфере трудовых отношений // Трудовое право. - №2. - 2003.

Крикунов С. Дисциплинарная ответственность работника // Трудовое право. - №2. – 2004.

Орлова И.А. Материальная ответственность руководителя коммерческой организации по новому Трудовому кодексу Российской Федерации // Право и экономика. - №8. - 2004.

Тема 4. Правоотношения в сфере трудового права

Отношения, регулируемые трудовым правом. Понятие и классификация. Особенности трудовых правоотношений.

Приступая к изучению трудового права, необходимо уяснить что такое «труд» и какова его роль в развитии общества. Необходимо знать, что трудовое право регулирует отношения по труду лишь в общественной организации труда. Поэтому необходимо усвоить, что такое общественная организация труда, ее техническая и социальная стороны, какие в соответствии с формой собственности могут быть формы общественной организации труда.

От других смежных отраслей права, связанных с трудом, трудовое право надо отграничивать по предмету и методу правового регулирования.

Предметом трудового права являются отношения в общественной организации труда и другие производные от них отношения, то есть целый комплекс общественных отношений по труду, регулируемых нормами трудового права.

Метод трудового права проявляется через нормы права и имеет свои особенности. Следует уяснить из каких способов состоит метод трудового права, в чем выражается каждый из этих способов. Необходимо уметь привести примеры сочетания централизованного и локального регулирования, а также уяснить, в чем проявляется участие самих работников через своих представителей в правовом регулировании труда. Особое внимание при изучении метода необходимо уделить единству и дифференциации трудового

права, по каким основаниям законодателем приводится дифференциация и какие нормы она создает.

Трудовые правоотношения – это отношения основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Из приведенного понятия можно выделить основные черты, отличающие трудовое правоотношение от других смежных правоотношений в сфере трудового права.

Рассматривая виды трудовых правоотношений, особое внимание следует уделить классификации правоотношений на непосредственно трудовые и производные от трудового правоотношения. Выделяют несколько видов правоотношений производных от трудовых: отношения по занятости и трудоустройству, организационно-управленческие отношения, отношения по участию работников и их представителей в управлении организацией; отношения по отбору, профессиональной подготовке и переподготовке кадров на производстве; отношения по материальной ответственности сторон трудового договора; социально-партнерские отношения; отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и требований охраны труда, отношения по разрешению трудовых споров; отношения в области социального страхования и др. Приступая к рассмотрению вспомогательных субъектов, необходимо отметить, что их сущность заключается в том, что их правосубъектность направлена на обслуживание функционирования работников и работодателей в качестве полноценных участников трудовых отношений. К ним относят государство, профессиональные союзы и другие.

Государство, как вспомогательный субъект, осуществляет свои функции через органы государственной власти. Органы государственной власти принимают нормативные акты, в которых содержатся обязательные для сторон трудового правоотношения правилами поведения, а также осуществляют контроль за их соблюдением. К ним относятся органы службы занятости, органы социального страхования, надзорные и судебные органы.

В условиях современной России профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и в социальной сфере.

Необходимо отметить, что правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам, а не к организациям. Эти органы, и, прежде всего профкомы организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соответствующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и служащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении надзора за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора).

Профсоюзы в России строятся по производственно-территориальному принципу. Они могут создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному признаку, учитывающему профессиональную специфику. Различаются их объединения и органы общероссийские, межрегиональные, территориальные (республик, областей, городов, районов). Все эти органы могут быть представителями работников при соответствующих коллективных переговорах и заключении социально-партнерских соглашений.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самостоятельными общественными организациями с помощью внутрипрофсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы не носят правового характера (хотя многие из них имеют правовые последствия) и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах. Из круга общественных

отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции.

В настоящее время основной функцией профсоюзов является защита законных прав и интересов работников. В рамках данной функции профсоюзы участвуют в разработке и принятии коллективных договоров и соглашений; представляют интересы работников, в том числе в суде; осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением требований охраны труда и трудового законодательства; участвуют в разработке нормативных актов, содержащих нормы трудового права и другие.

Трудовое правоотношение следует отличать от других смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом. Объектом трудового правоотношения является труд как процесс, а гражданско-правового – овеществленный результат труда.

Литература:

Костянин И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право. - №8. - 2003.

Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства России // Трудовое право. - №12. - 2003.

Хныкин Г.В. Особенности локального нормотворчества и новый закон о труде // Трудовое право. - №10. - 2003.

Ершова Е.А. Конституция Российской Федерации как источник трудового права // Трудовое право. - №2. - 2004.

Подвысоцкий П.Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. - №2. - 2004.

Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового Кодекса Российской Федерации // Трудовое право. - №2. - 2004.

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда.

Понятие и принципы социального партнерства. Возникновение отношений социального партнерства. Органы социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Консультации. Участие работников, их представителей в управлении организацией. Коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства

Приступая к изучению данной темы, необходимо обратиться к истории возникновения отношений социального партнерства с целью выяснения значения данного института для обеспечения социальной стабильности в обществе.

Существенной спецификой становления отношений социального партнерства в Российской Федерации на современном этапе является их формирование в условиях отказа от централизации регулирования трудовых отношений. Ослабление вмешательства государства в трудовые отношения, формирование независимого от государственных органов сектора экономики существенно повышают роль локального регулирования, в рамках которого договорные формы установления прав и обязанностей участников процесса труда имеют определяющее значение.

Под социальным партнерством понимают систему взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных тесно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство как институт трудового права имеет специфические принципы, которые определяют его основные черты. К основным принципам социального

партнерства относятся: равноправие представителей субъектов социального партнерства, полномочность представителей субъектов социального партнерства, добровольности принятия обязательств, реальность принимаемых сторонами обязательств, уважение и учет интересов сторон.

Под органами социального партнерства понимают все постоянно действующие органы, состоящие из представителей субъектов социального партнерства, как на двусторонней, так и на трехсторонней основе, призванные регулировать (участвовать в регулировании) социально-трудовых отношений. Выделяют две группы органов социального партнерства: органы общей компетенции и органы специальной компетенции.

Органы социального партнерства общей компетенции создаются на всех уровнях социального партнерства и подразделяются на следующие виды: а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений; б) региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в) отраслевые (межотраслевые) комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключению (российские или региональные); г) территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; д) комиссии, создаваемые в конкретной организации для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений действует на основании ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

В состав комиссии входят представители общероссийских объединений профессиональных союзов, представители общероссийских объединений работодателей и представители Правительства РФ.

Целями деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон социального партнерства.

Органами специальной компетенции являются координационные комитеты содействия занятости и комиссии (комитеты) по охране труда.

Координационные комитеты содействия занятости действуют на основе ФЗ «О занятости населения в РФ». Координационные комитеты содействия занятости вырабатывают согласованные решения по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном и региональном уровнях.

В ее состав входят представители объединений профессиональных союзов, иные представительные органы работников, работодателей и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Участниками комитета могут выступать не только представители работников, но и другие общественные объединения, выражающие интересы определенных слоев населения. При этом различные представители граждан не составляют единую сторону.

Комитеты (комиссии) по охране труда создаются на основании ст. 218 ТК РФ. В состав комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками представительного органа. К функциям комитетов (комиссий) по охране труда относятся: 1) организация совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний; 2) проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок; 3) сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Интересы работников в отношениях социального партнерства могут представлять профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации,

предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, а также иные представители, избираемые работниками в случаях, особо предусмотренных ТК РФ.

Рассматривая представителей работников в отношениях социального партнерства необходимо обратить особое внимание на профсоюзы, уяснить, как определяется представитель работников, когда в организации действуют две и более первичные профсоюзные организации или ни одна из действующих профсоюзных организаций не объединяет более половины работников.

Наиболее часто представителями работников являются профсоюзы, которые представляют интересы своих членов, а также работников, не являющихся членами профсоюза, если они специально уполномочили соответствующий профсоюз на представительство.

Если в организации действуют 2 и более первичные профсоюзные организации, ими создается единый представительный орган на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза.

В том случае, когда единый представительный орган не создан в течение 5 календарных дней с момента начала коллективных переговоров, представительство интересов работников осуществляет профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.

Если ни одна первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

Иные представители могут быть избраны работниками только при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также, в случае если существующая профсоюзная организация объединяет менее половины наемных работников.

Представителями работодателей в отношениях социального партнерства могут выступать руководитель организации и иные уполномоченные им лица.

Рассматривая представителей работодателей необходимо обратить внимание на объединения работодателей, их права и обязанности.

В соответствии с ФЗ от 27 ноября 2002 г. № 156 – ФЗ «Об объединениях работодателей» под объединениями работодателей понимают некоммерческие организации, объединяющие на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Объединения работодателей участвуют в коллективных переговорах, принимают участие в разрешении коллективных трудовых споров; имеют право формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования отношений, отнесенных к предмету трудового права, и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти и органами местного самоуправления; вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей и принимать участие в их разработке и др.

В ст. 27 ТК РФ закреплены формы, в которых может осуществляться социальное партнерство. К ним относят: 1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; 2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; 3) участие работников, их представителей в управлении организацией; 4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Перечень форм социального партнерства, закрепленный в ст. 27 ТК РФ, не исчерпывающий. Стороны вправе осуществлять взаимодействие и в других формах, прямо не предусмотренных законом.

Более подробно следует остановиться на коллективных переговорах, так как это наиболее распространенная форма социального партнерства.

Коллективные переговоры – это все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой, в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между работодателями и трудящимися, регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Инициатором начала коллективных переговоров вправе выступить любая из сторон. Представители стороны, получившие от другой стороны уведомление в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

Днем окончания коллективных переговоров является дата подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий.

Действующее законодательство прямо не ограничивает сроки ведения коллективных переговоров. Однако в ряде норм ТК РФ можно усмотреть косвенное регулирование сроков ведения коллективных переговоров. В ст. 40 ТК РФ закреплено, что при недостижении сторонами согласия по отдельным положениям коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Однако это не означает прекращения коллективных переговоров. Стороны вправе продолжать коллективные переговоры относительно существующих разногласий. Сроки проведения коллективных переговоров по подготовке соглашений косвенно ограничиваются ст. 47 ТК РФ, согласно которой заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляется сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Рассматривая коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства необходимо обратить особое внимание на действие этих нормативных актов.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ под коллективными договорами понимают правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Зачастую коллективный договор рассматривается как односторонний акт, порождающий обязанности только у работодателя. С таким выводом трудно согласиться. Конечно, по подавляющему большинству обязательств обязанной является одна сторона – работодатель. Однако не следует преуменьшать и значение обязательств, принимаемых на себя работниками. К тому же зачастую обязательства, включаемые в коллективный договор, носят взаимный характер (например, обязательство работников не прибегать к забастовкам при выполнении условий коллективного договора со стороны работодателя соотносится с конкретными обязанностями работодателя).

Законодательство 90-х гг. XX в. допускало ситуацию, когда в одной и той же организации могло быть заключено несколько коллективных договоров, распространяющих свое действие на определенные части работников организации (как правило, работников, объединенных в различные профсоюзные организации). Однако при подобном решении вопроса коллективный договор терял положение правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в масштабе всей организации, чем искажался весь смысл коллективного регулирования труда на предприятии. К тому же при исполнении нескольких коллективных договоров, содержащих различные положения, возникали практические сложности в виде конкуренции договоров и угрозы дискриминации работников по принципу принадлежности к конкретному профсоюзу, заключившему договор на менее выгодных условиях. В настоящее время в соответствии со ст. 40 ТК РФ коллективный договор должен заключаться в организации в целом.

Соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях.

Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Любое соглашение распространяется на работодателей по факту членства в объединении работодателей (на всех работодателей, являющихся членами соответствующего объединения). При этом прекращение членства в объединении работодателей не освобождает такого работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. В то же время работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, должен выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия.

В ст.48 ТК РФ установлено, что в тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему.

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Установление такой процедуры распространения действия соглашения связано с определенной слабостью российских организаций работников и работодателей и активной ролью государства в процессе становления системы социального партнерства.

Литература:

Анисимов А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. - №2. - 2003.

Бородин И.И. Общее понятие социального партнерства // Трудовое право. - №2. - 2003.

Лях Г.А. Социально партнерство как фактор стабилизации в субъектах РФ // Трудовое право. - №6. - 2004.

Тема 6. Трудовой договор.

Трудовой договор: понятие, стороны и содержание. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых соглашений о трудовой деятельности. Гарантии при приеме на работу. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Перевод на другую работу: понятие и виды. Основания и условия переводов. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.

Изучение данной темы следует начать с анализа ст. 37 Конституции РФ, где закреплено положение о свободе труда. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности профессию.

Положения ТК РФ о трудовом договоре реализуют одно из основных прав человека и гражданина – право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род

деятельности и профессию. Мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях, чем трудовой договор, который, с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, а с другой – учитывает потребности работодателя, который имеет возможность принять на работу наиболее подходящих ему работников.

Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: 1) как юридический факт, порождающий трудовое правоотношение; 2) как институт трудового права; 3) как набор субъективных прав и обязанностей работника и работодателя.

В ст. 56 ТК РФ законодатель дает легальное определение трудового договора. Это соглашение между работником и работодателем, в силу которого работник, включаясь в хозяйственную сферу работодателя, принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать выполнение других условий труда, вытекающих из трудового законодательства, коллективного договора (соглашения) и соглашения сторон.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовые договоры заключаются только в письменной форме. Договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, а другой хранится у работодателя.

Из приведенного понятия можно выделить основные черты, отличающие трудовой договор от смежных договоров гражданско-правового характера.

Важнейшей чертой, характеризующей трудовой договор, является его предмет. Предметом трудового договора является живой труд, то есть непосредственная реализация человеком своей способности к труду, а предметом гражданско-правового договора – овеществленный результат труда.

Специфика предмета определяет и действие этих договоров во времени: гражданско-правовой договор прекращается с момента выполнения сторонами принятых на себя обязательств, а трудовой договор носит длящийся характер, т.е. выполнение сторонами обязанностей по отношению друг к другу не прекращает действия договора.

Различны эти договоры и по субъектному составу. На стороне работника в трудовом договоре может выступать только физическое лицо. В гражданско-правовых договорах исполнителями могут выступать как физические, так и юридические лица.

Исходя из этого, можно выделить следующие признаки трудового договора:

1. Предметом является труд как процесс, т. е. непосредственная реализация человеком способности к труду, трудовая функция.
2. На работника распространяются правила внутреннего трудового распорядка организации.
3. Длящийся характер трудового договора, т. е. выполнение сторонами обязанностей по отношению друг к другу не прекращает действие трудового договора.
4. Трудовая функция может быть реализована только самим работником, работником может быть только физическое лицо.

Одним из важных вопросов, на который следует обратить внимание, является содержание трудового договора. Под содержанием трудового договора понимают круг условий, на которых предполагается использование труда работника, и по поводу которых договариваются стороны.

Характеризуя содержание трудового договора, законодатель вводит понятие существенных условий трудового договора. Это такие условия договора, по которым в силу закона должно быть достигнуто соглашение сторон, а также условия, на включении которых в содержание договора настаивает хотя бы одна из его сторон.

Существенные условия трудового договора в свою очередь делятся на необходимые и дополнительные. К необходимым условиям трудового договора относят: 1) соглашение о

трудовой функции; 2) соглашение о месте работы; 3) соглашение о действии договора во времени; 4) соглашение о заработной плате. Дополнительные условия становятся необходимыми в силу того, что на их включении в трудовой договор настаивает одна из сторон.

Рассматривая порядок заключения трудового договора, необходимо обратить внимание на гарантии при приеме на работу, а также на положения об испытательном сроке при приеме на работу.

В соответствии с действующим законодательством документы, необходимые при приеме на работу можно разделить на две группы: А) предъявляемые при поступлении на любую работу и Б) предъявляемые в случае, если работник или выполняемая работа обладают какими-либо особенностями. К первой группе относятся: 1) паспорт; 2) трудовая книжка; 3) свидетельство государственного пенсионного страхования. Ко второй группе относят: 1) документы воинского учета (для лиц подлежащих призыву и военнообязанных); 2) документы об образовании, квалификации или о наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки); 3) документы о медицинском осмотре (предъявляются в случаях, установленных законом).

Особое внимание необходимо уделить трудовой книжке, которая является основным документом о трудовом стаже работника. Работодатели обязаны вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации более 5 дней. Исключение составляют работодатели – физические лица, которые вообще не в праве делать записи в трудовой книжке. Стаж работы у работодателя – физического лица подтверждается трудовым договором, зарегистрированным в органах местного самоуправления. В трудовую книжку вносят записи о приеме на работу, о переводах на другую работу, о прекращении трудового договора. Записи о взысканиях заносят в трудовую книжку, если взысканием является увольнение.

Изучая переводы на другую работу необходимо усвоить понятие перевода, его отличие от перемещения на другое рабочее место. Под переводом понимают изменение трудовой функции или других существенных условий трудового договора. Необходимо знать классификацию переводов, основания и условия перевода по каждому из видов.

По сроку переводы подразделяют на временные и постоянные. Переводы на другую постоянную работу в той же организации, а также переводы на другую постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Переводы на другую постоянную работу следует отличать от перемещения на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате. Во всех таких случаях меняется внешняя сторона приложения труда, но содержание трудовой функции остается неизменным. Поскольку трудовая функция не меняется и если при этом не изменяются существенные условия труда, закон (ст. 72 ТК РФ) не считает перемещение переводом на другую работу и не требует согласия работника на перемещение.

Ст. 74 ТК РФ предусматривает временные переводы на другую работу, осуществляемые в одностороннем порядке по инициативе работодателя. Согласие работника в данном случае не требуется. Основанием для такого перевода является производственная необходимость. Перевод в данном случае возможен только на 1 месяц с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Краткие сроки перевода призваны компенсировать отступление от общего правила, заключающегося в том, что переводы осуществляются без согласия работника. Однако если новая работа требует более низкой квалификации, то перевод может быть только с письменного согласия.

Необходимо уделить особое внимание вопросу об основаниях прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора необходимо отличать от отстранения от работы.

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, указанным в законе, и в определенном порядке, предусмотренном по каждому из оснований.

Все основания прекращения трудового договора можно разделить на 5 групп в зависимости от того, от кого исходит инициатива прекращения трудового договора: 1) прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон (п. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ); 2) основания, не предполагающие наличие инициативы сторон трудового договора – события (истечение срока трудового договора (п.2 ст. 77 и ст. 79 ТК РФ), наступление полной нетрудоспособности работника (ст. 83 п. 5 ТК РФ); смерть работника или работодателя физического лица, а также признание его умершим или безвестно отсутствующим (п.6 ст. 83 ТК РФ); наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих выполнению трудовых обязанностей (ст. 83 п. 6 ТК РФ)); 3) прекращение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ); 4) прекращение трудового договора по инициативе работодателя: а) в следствие виновных действий работника (неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п. 5 ТК РФ); однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (ст. 81 п. 6 ТК РФ); однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей (ст. 81 п. 10 ТК РФ); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (ст. 81 п. 7 ТК РФ); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 п. 8 ТК РФ); принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (ст. 81 п.9 ТК РФ); представление работником работодателю подложных документов или иных заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (ст. 81 п. 11 ТК РФ)); б) при отсутствии виновных действий со стороны работника (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст. 81 п. 3 ТК РФ); смена собственника имущества организации ст. 81 п. 4 ТК РФ); прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне (ст. 81 п. 12 ТК РФ)); в) вследствие обстоятельств, не связанных с личностью работника (ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем–физическим лицом (ст. 81 п.1 ТК РФ); сокращение численности или штата работников организации (ст. 81 п. 2 ТК РФ)); 5) прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц (призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу (ст. 83 п. 1 ТК РФ); восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (ст. 83 п. 2 ТК РФ); неизбрание на должность (ст. 83 п. 3 ТК РФ); осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (ст. 83 п. 4 ТК РФ)).

Необходимо сказать и об отстранении от работы, под которым понимают временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Ст. 76 ТК РФ предусмотрена обязанность отстранить работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и других случаях, предусмотренных федеральными законами. Работник отстраняется на весь период до устранения обстоятельств, явившихся причиной отстранения. Заработная плата сохраняется только в случае, если обстоятельства, явившиеся причиной отстранения, возникли не по вине работника и в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Литература:

Крикунов С.А. Трудовой договор. Заключение и прекращение трудового договора // Трудовое право. - №11. - 2003.

Сойфер В.Г., Желтов О.Б. проблемы расторжение трудового договора при смене собственника имущества организации // Трудовое право. - №11. - 2003.

Крикунов С.А. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя // Трудовое право. - №10. - 2003.

Тема 7. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

Рабочее время и его виды. Государственное нормирование рабочего времени.

Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время (неполный рабочий день и неполная рабочая неделя), его отличие от сокращенного рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и работа по совместительству. Понятие и виды времени отдыха. Отпуска и их виды. Ежегодный основной отпуск и порядок его предоставления. Ежегодные дополнительные отпуска, их виды и порядок предоставления. Отпуска без сохранения заработной платы.

Рабочее время и время отдыха – это правовые категории, которые находятся в диалектическом единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности. Социально-экономическая взаимосвязь этих категорий проявляется в том, что чем больше или меньше одна часть (например, рабочее время), тем меньше или больше другая его часть (время отдыха). Правовая взаимосвязь проявляется в том, что установление федеральным законом продолжительности рабочего времени, является одной из важнейших гарантий конституционного права на отдых, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ.

В ст. 91 ТК РФ дано легальное определение рабочего времени. Это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Закон различает 3 разновидности рабочего времени: 1) нормальное, 2) сокращенное и 3) неполное.

Под нормальной продолжительностью рабочего времени понимают продолжительность рабочего времени, применяемую в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Сокращенное рабочее время – это уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с нормальным, осуществляемое в соответствии с законом или коллективным договором.

Неполное рабочее время отличается от рабочего времени сокращенной продолжительности тем, что оно уменьшается по сравнению с установленной законом нормой соглашением сторон трудового договора.

Необходимо обратить внимание на отличие неполного времени от сокращенного:

сокращенное рабочее время устанавливается законом или коллективным договором для определенных категорий работников, а неполное – для любого работника по соглашению сторон;

продолжительность сокращенного рабочего времени устанавливается нормативными актами, а неполного - по соглашению сторон;

сокращенное рабочее время должно быть установлено при приеме на работу, а неполное – как при приеме на работу, так и в последствии;

при неполном рабочем времени оплата труда осуществляется как за полный рабочий день, а при сокращенном – пропорционально отработанному времени.

Переходя к методам правового регулирования рабочего времени, необходимо учитывать, что в них отражаются методы, свойственные трудовому праву в целом, а именно метод государственного централизованного нормирования и метод коллективно-договорного регулирования, а также в ряде случаев сочетание этих методов.

Важное практическое значение имеет знание вопроса о режиме и видах учета рабочего времени. Нужно различать режим работы организации и режим рабочего времени работников, работающих в организации. Режим рабочего времени предопределяется видом рабочей недели, спецификой организации работы и некоторыми другими обстоятельствами.

Знание вопроса о видах и порядке учета рабочего времени помогает правильно определить правовую природу работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Изучая работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, необходимо обратить внимание на условия и порядок привлечения к данным видам работ.

Сверхурочную работу закон (ст. 99 ТК РФ) определяет как работу, производимую работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работу сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В ч. 2 ст. 99 ТК РФ закреплены случаи, когда работодатель вправе с письменного согласия привлекать работников к сверхурочным работам. В остальных случаях работодатель обязан помимо получения согласия работников учесть мнение их представительного органа.

Помимо установления порядка привлечения к сверхурочным работам законодатель установил категории работников, которые не могут привлекаться к работе сверхурочно (беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет), а также категории работников, которым должно быть в письменной форме разъяснено право отказаться от работы сверхурочно (женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; работники, имеющие детей инвалидов в возрасте до 18 лет; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и инвалиды).

В ст. 106 ТК РФ время отдыха определяется как время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В соответствии с действующим законодательством время отдыха можно разделить на: 1) кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни) и 2) отпуска (ежегодные основной и дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы).

При изучении вопроса о ежегодных оплачиваемых отпусках необходимо обратить внимание на виды дополнительных отпусков, основания их предоставления, минимальную продолжительность и порядок суммирования дополнительных отпусков с ежегодным основным отпуском.

Согласно ст. 115 ТК РФ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Данной нормой также предусмотрена возможность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненные отпуска), например работникам в возрасте до 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день.

По общему правилу отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. До истечения 6 месяцев право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют: женщины – перед отпуском по беременности и

родам или непосредственно после него, работники в возрасте до 18 лет и работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

Очередность предоставления отпусков определяется графиком отпусков, который утверждает работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее чем за 2 недели.

В соответствии со ст. 116 ТК РФ дополнительные отпуска предоставляются: 1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 2) работникам, имеющим особый характер работы; 3) работникам с ненормированным рабочим днем; 4) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Кроме случаев, прямо предусмотренных законом, организации с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для своих работников. В соответствии со ст. 120 ТК РФ общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска складывается из ежегодного основного и дополнительных отпусков и максимальным пределом не ограничивается.

При изучении вопроса об отпусках без сохранения заработной платы следует иметь в виду, что действующее законодательство различает две группы оснований для их предоставления по просьбе работника. При наличии одних работодатель обязан предоставить работнику соответствующий отпуск, а при наличии других – может и не предоставить.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников: 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; 2) работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году; 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; 4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; 5) в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году. Кроме случаев прямо предусмотренных законом, в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи, при наличии которых работодатель обязан предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы.

Литература:

Савельева Н.Н. Рабочее время // Трудовое право. - №1. - 2003.

Глушко В.Д. Сверхурочные работы // Трудовое право. - №6. - 2003.

Тема 8. Правовые вопросы оплаты труда

Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы. Нормирование заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система и ее основные элементы. Повременная и сдельная системы оплаты труда. Оплата труда при отклонении от нормальных условий: сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, в ночное время, при невыполнении норм выработки, за время простоя. Формы материального стимулирования работников: премии, вознаграждение по итогам работы за год.

Понятие гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Приступая к изучению данной темы, необходимо знать, что такое заработная плата и уметь отличать ее от других выплат. Как известно, в содержании категории «заработная плата» различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле

заработная плата представляет собой стоимость и цену рабочей силы. Как правовая категория заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Необходимо обратить внимание на те элементы заработной платы, которые отличают ее от гарантийных выплат и доплат, а также компенсационных выплат, предусмотренных законодательством о труде.

Как один из элементов трудового правоотношения заработную плату характеризует следующее: 1) с ее помощью оплачивается живой труд, а не конечный результат труда; 2) заработная плата – это систематическая плата за труд, для которой характерна строгая периодичность; 3) оплата труда производится по заранее установленным нормам и расценкам; 4) основанием оплаты является выполнение работником установленных норм труда; 5) оплата труда носит гарантированный характер.

Определив понятие заработной платы, необходимо перейти к изучению методов правового регулирования заработной платы. Здесь важно подчеркнуть, что в настоящее время существуют два метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное) регулирование. Главной особенностью является значительное сужение государственного нормирования.

Следует усвоить одно из основных понятий правовой организации оплаты труда – минимальная заработная плата. Она выполняет, прежде всего, функцию гарантий уровня доходов наемных работников и играет служебную роль (например, применяется при установлении должностных окладов государственных служащих, кладется в основу расчетов минимальных размеров пенсий, пособий, стипендий и т.д.). Размер минимальной заработной платы устанавливается постановлением Правительства РФ. В настоящее время минимальный размер заработной платы равен 720 рублям (с 01.01.2005 г.).

Необходимо обратить внимание на тарифную систему оплаты труда, под которой понимают совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий выполнения работ. Элементами тарифной системы оплаты труда являются тарифно-квалификационные справочники работ и профессии служащих, тарифные сетки, тарифные ставки и тарифные коэффициенты.

Тарифно-квалификационные справочники — это перечень типичных для данного производства профессий и видов работ. Они содержат: квалификационную характеристику различных видов работ по степени сложности, требования к рабочим при выполнении данной работы и разряды, соответствующие той или иной работе. Тарифно-квалификационные справочники состоят, как правило, из двух разделов: в первом дается характеристика наиболее типичных работ, которые должен выполнять рабочий данной профессии и данного разряда, а во втором — основные требования к квалификации рабочего с указанием тех навыков и знаний, которыми он должен обладать. В некоторых случаях в третьем разделе приводятся примеры наиболее типичных работ.

Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) в единицу времени (час, день, месяц). Основной расчетной величиной является тарифная ставка первого разряда, которая определяет минимальную оплату наиболее простого труда. Месячная тарифная ставка первого разряда не может быть ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

Тарифная сетка – совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочего от его квалификации.

Тарифные коэффициенты показывают, во сколько раз тарифная ставка второго и последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда (тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице).

При изучении правовой организации оплаты труда необходимо уяснить системы оплаты труда, которые применяют на предприятиях. Под системой оплаты труда понимают способ установления зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда. В настоящее время применяются две системы оплаты труда: повременная и сдельная. При рассмотрении сдельной оплаты труда необходимо уяснить ее разновидности: прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная и аккордно-сдельная.

Далее необходимо изучить оплату труда при отклонении от нормальных условий труда. К ним относят: выполнение работ различной квалификации; работа сверхурочно, в выходные и праздничные дни и др. Все такие случаи четко регулируются трудовым законодательством. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, однако это правило действует только в том случае, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя; при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника; размер же гарантированной оплаты в этом случае составляет не менее двух третей тарифной ставки (оклада), а время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ). В соответствии со ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в коллективном или трудовом договоре.

При этом работникам производятся доплаты, размер и условия которых могут устанавливаться предприятиями и самостоятельно. Однако размер доплат не может быть ниже установленных законодательством.

Все применяемые системы оплаты труда дополняются мерами стимулирования за качество и результативность труда, длительный стаж работы в отрасли и организации. В ст. 144 ТК РФ закреплено, что работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Самыми распространенными мерами стимулирования достижения высоких результатов труда являются – премирование, вознаграждение по итогам годовой работы, вознаграждение (надбавки) за выслугу лет.

Действующее законодательство также различает доплаты и надбавки, которые можно разделить на две группы – доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с графиком, за отдаленность от места жительства, за постоянное нахождение в пути, за много сменный режим работы и др.) и доплаты за особые условия труда и условия труда, отличающиеся от нормальных (за работу с вредными, опасными или тяжелыми условиями труда; за интенсивность труда, за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и др.).

В ст. 136 ТК РФ закреплен порядок, сроки и место выплаты заработной платы. При выплате заработной платы применяется авансовый и безавансовый порядок расчета.

В первом случае за первую половину месяца выдается аванс в размере, установленном коллективным договором, но не ниже тарифной ставки (оклада) за проработанное время. Полный расчет производится при оплате второй половины месяца.

При безавансовом порядке оплата за фактически выполненную работу производится и в первой, и во второй половине месяца.

Заработная плата выдается, как правило, в месте выполнения работы (ст. 136 ТК РФ). Если работник не может получить заработную плату в этом месте, начисленные денежные суммы по его просьбе либо пересылаются ему, либо выдаются по доверенности другому

лицу, либо депонируются. По просьбе работника заработная плата может перечисляться на указанный им лицевой счет в банке.

Заработная плата за время отпуска должна быть выплачена не позднее, чем за один день до начала отпуска.

При увольнении с работником должен быть произведен полный расчет в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требований о расчете. В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель, во всяком случае, обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

Завершая изучение данной темы, следует обратить внимание на то, что трудовое законодательство содержит нормы, направленные на защиту заработной платы. Речь идет об обеспечении неприкосновенности заработной платы, своевременной ее выплате и др. В коллективном договоре и соглашениях могут быть предусмотрены и иные способы охраны заработной платы, не указанные в законе.

Литература:

Белялова Г.А. Порядок премирования работников организации // Трудовое право. - №2. - 2004.

Яковлев Р.А. Особенности исчисления среднего заработка: действительные и мнимые // Трудовое право. - №6. - 2004.

Тема 9 Гарантии и компенсации

Необходимо усвоить, что под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в **области** социально-трудовых отношений, а компенсации это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

Гарантии, установленные законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как материальный, так и нематериальный характер.

Затраты, понесенные работником при выполнении трудовых обязанностей, должны быть возмещены ему в виде денежных выплат.

В ряде случаев предусмотрено предоставление работнику одновременно гарантий и компенсаций. Например, в случае сдачи крови и ее компонентов.

Под командировкой, в соответствии со ст. 166 ТК РФ, понимают поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Не признаются командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых происходит в пути или носит разъездной характер, например, работников, обслуживающих пассажирские поезда или работников подвижных строительных или монтажных организаций.

При направлении в командировку за работником сохраняется место работы и средний заработок (ст. 167 ТК РФ), кроме этого работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, а также дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства и другие расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

При выполнении государственных или общественных обязанностей за работником сохраняется место работы, а государственные органы или общественные объединения выплачивают работнику компенсацию.

Законодательство о труде не содержит перечня случаев, когда работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время

выполнения государственных или общественных обязанностей. Такая обязанность возникает, когда она предусмотрена другими федеральными законами.

Например, законом о воинской обязанности предусмотрены гарантии и компенсации, связанные с исполнением этой обязанности.

Так, граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы в размере не более 1000 руб., а также им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы) и обратно и командировочные расходы на время медицинского освидетельствования, обследования или лечения, чтобы решить вопрос о постановке их на воинский учет, обязательной подготовке к военной службе, призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы (ст. 6 Закона).

На время прохождения военных сборов граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы в размере не более 1000 руб. Им выплачивается также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути (ст. 6 Закона).

Лицам, обеспечивающим исполнение гражданами воинской обязанности или поступление ими на военную службу по контракту (врачам-специалистам, среднему медицинскому персоналу, другим специалистам и техническим работникам), за время участия в указанных мероприятиях выплачивается средний заработок по месту их постоянной работы, возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда в другую местность и обратно, а также командировочные расходы (ст. 5 Закона).

Компенсация расходов, понесенных организациями в связи с исполнением Закона о воинской обязанности, производится за счет средств федерального бюджета в порядке, определяемом Правительством РФ. Министерство обороны РФ в месячный срок после представления организациями необходимых документов компенсирует им через военные комиссариаты выплаченные средства.

Законодатель также устанавливает гарантии лицам, совмещающим работу с обучением, тем самым, способствуя реализации права на образование, предусмотренного ст. 43 Конституции РФ. К ним относятся дополнительные (учебные) отпуска, сокращение продолжительности рабочего времени, оплата проезда к месту учебы и обратно.

Гарантии и компенсации в связи с обучением без отрыва от работы в обязательном порядке предоставляются работодателем при наличии следующих условий: 1) образовательное учреждение должно иметь государственную аккредитацию; 2) работник должен успешно обучаться; 3) работник должен получать образование соответствующего уровня впервые; 4) работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них - по выбору самого работника.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях всех уровней и форм обучения, предоставляются независимо от организационно-правовых форм этих учреждений. Их объем различен в зависимости от уровня образовательного учреждения, цели предоставления и курса, на котором обучается работник.

К числу компенсаций, связанных с расторжением трудового договора, относят выходное пособие, выплачиваемое работнику в связи с увольнением. Размер этих выплат зависит от основания увольнения. В случае прекращения трудового договора за виновные действия работника выходное пособие не выплачивается. Пособие в размере двухнедельного

среднего заработка выплачивается при прекращении трудового договора по основаниями, предусмотренным п/п «а» п. 3 ст. 81; п. 1 и 2 ст. 83 и п. 9 ст. 77 ТК РФ. В ряде случаев размер пособия может быть большим, например, при прекращении трудового договора с руководителем, заместителем и главным бухгалтером вследствие смены собственника имущества организации он равен 3 средним месячным заработкам соответствующего работника, а при ликвидации организации и сокращении численности или штата работников – одному среднему месячному заработку.

К числу гарантий, связанных с расторжением договора, в первую очередь относят предупреждение о предстоящем увольнении по ликвидации организации и сокращению численности или штата. В соответствии со ст. 180 ТК РФ работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца до увольнения. С письменного согласия работника работодатель может расторгнуть трудовой договор без предупреждения за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере 2 средних месячных заработков. Для того чтобы не допустить злоупотребления со стороны работодателя законодатель в ст. 179 ТК РФ закрепляет, каким категориям граждан дается преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

Литература: Пресняков М.В. Чанов С.Е. Трудовое право России, М., Юрист 2007; Трудовое право России под. ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. М., изд. Норма, 2007. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу России под ред. Бабурина С.Н.

Тема 10. Трудовая дисциплина

Понятие дисциплины труда. Правовые формы и методы обеспечения трудовой дисциплины в условиях перехода к рыночной экономике. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Меры поощрения за успехи в труде и их значение. Виды, основания и порядок применения мер поощрения. Дисциплинарная ответственность. Меры дисциплинарного взыскания, их виды, порядок наложения, обжалования и снятия. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Всякий коллективный труд требует согласованных действий, для чего необходима должная организация и управление, четкий трудовой распорядок.

Без подчинения всех участников процесса определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе, то есть без соблюдения установленных правил поведения, дисциплины труда, невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс. Трудовая дисциплина – необходимое условие всякого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений, сложившихся в обществе.

Под дисциплиной труда понимают обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Необходимо изучить и освоить вопрос о правовых методах обеспечения трудовой дисциплины. Под методами обеспечения трудовой дисциплины понимают предусмотренные трудовым законодательством способы ее обеспечения. К ним относят поощрения за успехи в работе и дисциплинарную ответственность.

Следует обратить особое внимание на вопрос о правовом регулировании внутреннего трудового распорядка. Трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников. В них с учетом специфики организации закрепляются основные обязанности сторон трудового правоотношения, порядок использования рабочего времени, поощрения за успехи в работе, меры взыскания и т.п.

Последовательное изучение вопросов данной темы позволяет перейти к рассмотрению мер поощрения за успехи в работе. Под мерами поощрения понимают публичное признание заслуг работника. Трудовой кодекс содержит примерный перечень мер поощрения, который может быть дополнен в специальных актах-уставах и положениях о дисциплине.

Предусматривая меры поощрения, применяемые к работникам, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, трудовое законодательство устанавливает и меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Такой мерой воздействия является дисциплинарная ответственность. Под дисциплинарной ответственностью понимают обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права.

В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит дисциплинарный проступок. Это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Действующее законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность регулируется ТК РФ и распространяется на всех работников организации. Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики, а также другими и нормативными правовыми актами. Специальная дисциплинарная ответственность предполагает более широкое понятие дисциплинарного проступка и предусматривает ряд дополнительных мер взыскания. Изучая специальную дисциплинарную ответственность, необходимо знать на какие категории работников она распространяется.

Следует знать меры дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Действующее законодательство предусматривает следующие виды: замечание, выговор и увольнение. Право выбора конкретного дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит руководителю организации. Однако при этом должна учитываться степень тяжести совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и пр. В случае применения такой меры взыскания как увольнение необходимо учитывать, что оно допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности установлен ст. 193 ТК РФ. В соответствии с ней работодатель до применения дисциплинарного взыскания должен потребовать от работника объяснения в письменной форме. Однако отказ работника дать письменное объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. При отказе работника дать письменное разъяснение по существу совершенного проступка составляется акт с указанием присутствовавших при отказе свидетелей.

Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня обнаружения. Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершении проступка. При этом не имеет значения, наделен ли он правом наложения дисциплинарного взыскания.

При дисциплинарном взыскании в виде увольнения по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ месячный срок исчисляется со дня вступления в силу приговора суда, которым установлена вина работника в хищении чужого имущества (в том числе мелкого), растрате, умышленном его уничтожении или повреждении, либо постановлении органа, уполномоченного на применение административных взысканий за это правонарушение, об административном взыскании.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 1 месяца со дня обнаружения проступка или по истечении 6 месяцев со дня совершения. Если дисциплинарный проступок обнаружен в результате ревизии, проверки финансово-

хозяйственной проверки деятельности или аудиторской проверки, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в течение 2 лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не засчитывается время производства по уголовному делу.

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) работодателя. Приказ объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается подписать приказ о применении к нему дисциплинарного взыскания, работодатель обязан составить соответствующий акт.

В случае наложения дисциплинарного взыскания работник может быть лишен премий, предусмотренных локальными нормативными актами.

В соответствии со ст. 194 ТК РФ дисциплинарное взыскание снимается, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, а также по решению работодателя взыскание может быть снято досрочно (до истечения 1 года) по ходатайству самого работника или его непосредственного руководителя (возможно в качестве меры поощрения).

Литература:

Виговский Е.В. Субъекты административных правонарушений // Трудовое право. - №5. - 2003.

Косов И.А. Подготовка правил внутреннего трудового распорядка организации // Трудовое право. - №11. - 2003.

Липинский Д.А. Регулятивная и превентивная функции дисциплинарной ответственности // Трудовое право. - №4. - 2003.

Россинский Б.В. Административная ответственность в сфере трудовых отношений // Трудовое право. - №2. - 2003.

Крикунов С. Дисциплинарная ответственность работника // Трудовое право. - №2. - 2004.

Орлова И.А. Материальная ответственность руководителя коммерческой организации по новому Трудовому кодексу Российской Федерации // Право и экономика

Тема 11. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Понятие материальной ответственности, ее виды. Условия привлечения к материальной ответственности. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации. Основания и условия привлечения работника к материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм в возмещение ущерба.

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора нанесенного ущерба другой стороне. В зависимости от того, кто кому нанес вред, различается: материальная ответственность работника и материальную ответственность работодателя.

Трудовой кодекс предусматривает (ст. 232), что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме приложениями к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон. Эта договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено в ТК РФ.

Под материальной ответственностью понимают обязанность одной стороны трудового правоотношения возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.

Необходимо обратить внимание на то, что в соответствии со ст. 238 ТК РФ возмещению подлежит только прямой действительный ущерб. Неполученные предприятием в связи с причинением ущерба доходы взысканию не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимают реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Необходимо изучить условия, при которых работник может быть привлечен к материальной ответственности. К таким условиям относят: наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения работника, причинно-следственная связь между противоправным поведением и наступившими последствиями, вина работника. Отсутствие хотя бы одного из этих условий влечет невозможность привлечения к материальной ответственности.

В соответствии со ст. 239 ТК РФ невозможно возложение на работника материальной ответственности за ущерб, который возник в результате нормального производственно-хозяйственного риска. Пределы оправданности риска должны быть установлены в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств.

Также необходимо изучить виды материальной ответственности. Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную. В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной и коллективной.

Необходимо обратить внимание на то, что действующим трудовым законодательством в ст. 250 ТК РФ предусмотрена возможность уменьшения размера ущерба, подлежащего возмещению, которая относится ко всем видам материальной ответственности. Суд может уменьшить размер возмещаемого ущерба в зависимости от степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника, причинившего ущерб. Такое снижение недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью (например, хищением или присвоением имущества предприятия).

Далее необходимо изучить порядок возмещения ущерба, причиненного работником, который установлен в ст. 248 ТК РФ. Прежде всего, работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия администрации предприятия работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. Необходимо уяснить, что возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению администрации предприятия путем удержания из заработной платы работника, а в размере, превышающем средний месячный заработок – путем предъявления иска в суд.

Заслуживает внимания вопрос об ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику. Следует выделить три группы случаев материальной ответственности работодателя перед работником в зависимости от характера нарушенных прав работника.

К первой группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, который возник вследствие задержки выплаты заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

Вторую группу объединяют случаи возмещения работнику материального ущерба, возникшего вследствие нарушения администрацией предприятия его права на труд, а именно: при незаконном отказе в приеме на работу; при незаконном отстранении от работы; при незаконном переводе на другую работу, при незаконном увольнении с работы; при невозможности трудоустройства в случае записи в трудовой книжке неправильной формулировки; при задержке выдачи трудовой книжки при увольнении; при задержке исполнения решения КТС или народного суда о восстановлении на работе при незаконном увольнении или переводе.

Нарушение администрацией права работника на труд является наиболее серьезным правонарушением, так как это неисполнение обязанности, закрепленной в Трудовом кодексе.

Ущерб, возникший в связи с нарушением права на труд, выражается в утрате заработка, которого работник лишается полностью или частично при незаконном увольнении или переводе, задержке выдачи трудовой книжки и др.

К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем права работника на охрану его личной собственности, причиненного путем порчи, уничтожения или хищения личных вещей работника во время работы.

Обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, возникает в случаях, когда ущерб причинен имуществу работника, непосредственно используемому им при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы) или косвенным образом вовлеченного в трудовой процесс (например, одежда, в которой он присутствует на рабочем месте).

В соответствии со ст. 118 ТК РФ работник может использовать свое личное имущество с согласия или ведома работодателя и в его интересах. В этих случаях работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. При утрате или повреждении этого имущества по вине работодателя работнику согласно ст. 235 ТК РФ должен быть возмещен понесенный им материальный ущерб.

Литература:

Виговский Е.В. Субъекты административных правонарушений // Трудовое право. - №5. - 2003.

Косов И.А. Подготовка правил внутреннего трудового распорядка организации // Трудовое право. - №11. - 2003.

Липинский Д.А. Регулятивная и превентивная функции дисциплинарной ответственности // Трудовое право. - №4. - 2003.

Россинский Б.В. Административная ответственность в сфере трудовых отношений // Трудовое право. - №2. - 2003.

Крикунов С. Дисциплинарная ответственность работника // Трудовое право. - №2. - 2004.

Орлова И.А. Материальная ответственность руководителя коммерческой организации по новому Трудовому кодексу Российской Федерации // Право и экономика. - №8. - 2004.

Тема 12. Охрана труда и ее правовое регулирование в РФ.

Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Законодательство в области охраны труда. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Обязанности работников и работодателей в области охраны труда. Специальные правила по охране труда некоторых категорий работников (женщин, несовершеннолетних, инвалидов). Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Ответственность

должностных лиц за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства.

В соответствии со ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, включая осуществление охраны труда и здоровья работника.

Согласно ст. 209 ТК РФ под охраной труда понимают систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, производственно-технические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Приведенное определение дает представление об охране труда как о многогранной деятельности государственных органов и работодателей, направленной на охрану жизни и здоровья работников в процессе труда и в связи с ним.

Значительная роль в системе указанных мероприятий принадлежит правовым средствам, непосредственно направленным на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе труда. Названные средства не только закрепляют право работников на охрану труда и гарантии этого права, но и возлагают на работодателя конкретные обязанности по созданию для работающих благоприятных условий труда, а также предусматривают ответственность работодателя за нарушение требований охраны труда и регулируют другие отношения в сфере охраны труда. Совокупность указанных норм, регулирующих отношения в области охраны труда, образует самостоятельный институт в трудовом праве. Именно эти нормы являются правовой основой для функционирования всей системы охраны труда и обеспечения в организациях безопасных условий работы.

Формирование правовой основы охраны труда определяется государственной политикой в названной сфере.

Согласно ст. 210 ТК РФ основные направления государственной политики в сфере охраны труда включают: признание и обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; принятие и реализацию федеральных и региональных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов РФ об охране труда; разработку федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; государственное управление охраной труда и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда; обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также членов их семей и др.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается путем осуществления согласованных действий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Законодательство об охране труда имеет ряд особенностей. Наряду с основополагающими нормативными актами, которые определяют политику Российской Федерации в сфере охраны труда (Конституция РФ, ТК РФ, федеральные законы, указы Президента РФ и постановления Правительства РФ), вопросы охраны труда регулируются большим количеством подзаконных нормативных правовых актов (межотраслевые и отраслевые правила и инструкции по охране труда, правила безопасности, правила устройств и безопасной эксплуатации, инструкции по безопасности, Строительные нормы и правила и др.).

Многообразие видов источников права по охране труда объясняется тем, что федеральными законами большому числу органов исполнительной власти, участвующих в реализации, надзоре и контроле за соблюдением требований охраны труда, делегированы права разработки и утверждения нормативных актов. С целью упорядочения этого вида деятельности постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» утвержден перечень этих актов и органы, их создающие.

Рассматривая права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда, необходимо обратить внимание на то, что они носят взаимный характер. Например, на работодателя налагается обязанность обучить работника безопасным способам и приемам ведения работ, а работник в свою очередь обязан пройти обучение безопасным способам и приемам ведения работ.

Необходимо отметить, что нормы по охране труда – это правовой механизм, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Так, в соответствии со ст. 99 ТК РФ запрещается привлекать к сверхурочной работе лиц в возрасте до 18 лет и беременных женщин, а инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет привлекаются к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний и если они в письменной форме ознакомлены с правом отказаться от сверхурочной работы. Ст. 259 ТК РФ запрещает привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Особая охрана труда работников в возрасте до 18 лет – это система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющих этой категории работников трудовые льготы по рабочему времени, защите от тяжелых, вредных и опасных условий труда, что позволяет безопасно для организма трудиться и сочетать работу на производстве с продолжением образования.

Содержание особой охраны труда несовершеннолетних работников включает следующие специальные правила: запрещено применение труда работников в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ); не разрешается прием на работу лиц моложе 16 лет (допускается прием 14-летних учащихся общеобразовательных школ и ПТУ, но с согласия одного из родителей (лиц, их заменяющих), для работы в свободное от учебы время); лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ); несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют льготы и другие правила.

Трудовое законодательство предусматривает облегченные условия труда для лиц с пониженной трудоспособностью по состоянию здоровья (инвалидам) или по возрасту (пенсионерам). Так, работодателям рекомендуется применять труд этой категории граждан на работах в форме посильного для них труда, домашнего труда, а также на работах с неполным рабочим временем. Организуются специальные цеха, участки и даже специализированные предприятия, например для слепых, глухих.

Для предприятий устанавливается квота приема инвалидов на работу. Прием инвалида, направленного в счет квоты, обязателен, иначе работодатель будет выплачивать в фонд занятости определенные суммы. Для инвалидов I и II группы установлено сокращенное рабочее время продолжительностью 35 часов в неделю. Их нельзя привлекать к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни без их на то согласия и если МСЭК не запрещены эти работы.

Данные правила направлены на дополнительную защиту этих категорий работников, так как в силу возраста или состояния здоровья невозможно применять общие нормы, предусмотренные для обычных работников, для регулирования труда данных работников.

Изучая вопрос о надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, необходимо обратить внимание на органы, осуществляющие данную деятельность. Их можно разделить на органы общей и специальной компетенции. К органам общей компетенции относятся: Прокуратура РФ, Федеральная инспекция труда. К органам специальной компетенции относятся: Федеральная служба по техническому и экспортному контролю (Министерство обороны РФ), Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (Министерство промышленности и энергетики РФ), Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору (Министерство сельского хозяйства РФ), Федеральная служба по контролю в сфере транспорта (Министерство транспорта РФ), Федеральная служба по надзору в сфере связи (Министерство информационных технологий и связи РФ) и другие.

Органы, осуществляющие государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда, вправе проводить проверки, по результатам которых они выдают предписания об устранении выявленных нарушений, исполнение которых является обязанностью работодателя, а также приостанавливать работу до устранения нарушений. Работодатель не может препятствовать проведению проверок, и обязан предоставлять всю необходимую информацию и допускать инспекторов во все помещения.

Помимо государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками лица вправе осуществлять общественный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда. Данное право работников предусмотрено ст. 22 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» и ст. 370 ТК РФ.

Органы, осуществляющие общественный контроль, вправе проводить экспертизу условий труда, получать информацию от руководителя и других должностных лиц организации об условиях и охране труда, предъявлять требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, направлять работодателю обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений, осуществлять проверки условий труда, обращаться в компетентные органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда и др.

Особое внимание следует уделить расследованию и учету несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Расследование несчастных случаев на производстве регулируется ст. 227-231 ТК РФ, которыми устанавливается какие случаи подлежат расследованию, категории несчастных случаев и порядок расследования, который различается в зависимости от тяжести.

Ст. 227 ТК РФ дает открытый перечень событий и исчерпывающий перечень обстоятельств, которые в совокупности указывают на связь несчастного случая с производством. В число событий включаются – травмы, тепловой удар, электротравмы, острое отравление и др.

Обстоятельства, указывающие на связь с производством, конкретизируют время, место выполнения трудовых обязанностей, характер заданий работодателя. Помимо выполнения трудовых обязанностей, связь с производством предполагается для несчастных случаев, произошедших: 1) при следовании работника к месту работы или с работы на транспорте работодателя либо личном транспорте, используемом по договору или распоряжению работодателя в производственных целях; 2) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха; 3) при привлечении работника в установленном порядке к ликвидации последствий аварии, катастрофы, аварии и других чрезвычайных последствий природного и техногенного характера; 4) при осуществлении не входящих в трудовые обязанности работника действий, совершаемых в интересах работодателя или направленных на предотвращение аварии или несчастного

случая. Расследованию подлежат несчастные случаи, произошедшие с: 1) работниками, выполняющими работу по трудовому договору; 2) гражданами, работающими по гражданско-правовому договору; 3) учащимися и студентами учреждения основного общего, высшего, среднего и начального профессионального образования, выполнявшими работы в период производственной практики; 4) лицами, осужденными к лишению свободы, привлекаемыми к труду; 5) другими лицами, участвующими в деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Процедура расследования несчастного случая на производстве включает следующие стадии: 1) сообщение о происшествии; 2) создание комиссии по расследованию несчастного случая на производстве; 3) выявление комиссией обстоятельств и причин несчастного случая, установления его связи с производством; 4) оформление результатов расследования; 5) учет несчастных случаев. Содержание конкретной стадии расследования зависит от тяжести несчастного случая. По степени тяжести различают легкие, тяжелые и смертельные несчастные случаи; в зависимости от численности выделяют категорию «групповой несчастный случай».

Легкий несчастный случай должен быть расследован в течение 3 дней, а групповой, тяжелый или смертельный – 15 дней. Несчастный случай, о котором работодатель своевременно не был поставлен в известность или при котором потеря трудоспособности произошла через какое-то время после происшествия – в месячный срок со дня поступления заявления пострадавшего или его доверенного лица (не имеет срока давности).

Расследование и учет профессиональных заболеваний осуществляются в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденном постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. Данное Положение закрепляет виды профессиональных заболеваний и порядок их расследования, который зависит от вида.

Положение предусматривает два вида профессиональных заболеваний – острое и хроническое. Под острым профессиональным заболеванием понимают заболевание, которое явилось результатом однократного (не более одной смены) воздействия производственных факторов. Под хроническим профессиональным заболеванием понимают заболевание, обусловленное длительным воздействием вредных производственных факторов.

Процедура расследования профессионального заболевания включает следующие стадии: 1) сообщение о профессиональном заболевании; 2) создание комиссии по расследованию; 3) выявление конкретного производства, условия которого явились причиной профессионального заболевания; 4) оформление результатов расследования; 5) учет профессиональных заболеваний.

Рассматривая ответственность должностных лиц за нарушения требований охраны труда, необходимо обратить внимание на то, что ответственность устанавливается не только трудовым законодательством, но и нормами административного и уголовного права. Например, ст. 143 УК РФ предусмотрена ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных требований охраны труда, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека.

Литература:

Абрамов В.Ю. Порядок компенсации работникам ущерба, возникшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания // Трудовое право. - №7. – 2003.

Долинская Л.М. Формирование системы государственного управления охраной труда // Трудовое право. - №2. - 2004.

Иванов В.В. Об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты // Трудовое право. - №2. - 2004.

Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников, работников религиозных организаций, медицинских работников, работников творческих профессий.

Согласно ст. 251 ТК РФ особенности регулирования труда состоят в установлении правовых норм, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Нормы, устанавливающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников, устанавливаются только Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами. В п. 3 ст. 55 Конституции РФ подчеркивается, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом и в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц и в других целях.

Ст. 3 ТК РФ предусматривает, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не являются дискриминацией.

Исходя из этого, российское законодательство устанавливает некоторые ограничения применения труда женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (ст.ст. 253 и 265 ТК РФ), запрещает привлекать беременных женщин и лиц моложе 18 лет к работе в ночное время и сверхурочным работам, направлять их в служебные командировки и др. (ст.ст. 259 и 268 ТК РФ) и предусматривает дополнительные правила по регулированию их труда.

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режимам их труда. Так, нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для работников в возрасте до 16 лет сокращается на 16 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет - на 4 часа в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм (ст. 92 ТК РФ).

Для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа (ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

Трудоустройство обучающихся в образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования в свободное от учебы время осуществляется с соблюдением дополнительных требований: предлагаемая им работа должна относиться к легкому труду, не причиняющему вреда здоровью, выполняться в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения; на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, требуется согласие одного родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства; прием на работу допускается только после предварительного обязательного медицинского осмотра и при наличии соответствующего медицинского заключения.

Трудовые договоры с данной категорией работников заключаются в письменной форме при наличии документов о медицинском осмотре. Работники в возрасте до 18 лет обязаны проходить периодические медицинские осмотры до наступления 18 лет.

Такая направленность трудового законодательства обеспечивает охрану труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет, а также создание благоприятных условий труда, позволяющих женщинам сочетать работу с материнством, а подросткам – с учебной и другими занятиями.

Особенности регулирования труда совместителей связаны с характером трудовой связи работника с работодателем. Ст. 284 ТК РФ установлено, что работа по совместительству не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. Ст. 286 ТК РФ установлено, что работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе, а также отпуск без сохранения заработной платы в случае, если продолжительность отпуска по совмещаемой работе меньше, чем по основной. Эти нормы направлены на защиту права на отдых, которое включает право на разумное ограничение рабочего времени и ежегодный оплачиваемый отпуск.

Трудовой договор с совместителями заключается в письменной форме. Для данной категории работников предусмотрено специальное основание прекращения трудового договора – в случае принятия работника, для которого данная работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц связаны с особенностями правового положения работодателя.

По общему правилу при заключении трудового договора работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности. В отличие от этого правила при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом на работника может быть возложена обязанность выполнять любую работу, обусловленную этим договором.

Трудовой договор с работодателем – физическим лицом заключается в письменной форме и подлежит регистрации в органах местного самоуправления. Стороны могут заключать трудовые договоры как на неопределенный срок, так и срочные.

Трудовой договор с работодателем – физическим лицом может быть прекращен по основаниям, предусмотренным в самом договоре, что является исключением из общего правила.

Особенности регулирования труда работников транспорта установлены в ст. ст. 328 – 330 ТК РФ. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку, а также обязательный предварительный медицинский осмотр. В ст. 329 закреплен запрет на работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по профессиям и должностям, непосредственно связанным с движением транспортных средств и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для работников транспорта, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств.

Особенности регулирования труда работников транспорта закреплены в ст.ст. 331 – 336 ТК РФ. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет. Педагогические работники иных образовательных учреждений работают по договорам, заключаемым на неопределенный срок.

При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Исключения составляют должности декана факультета и заведующего кафедрой, которые являются выборными. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях эти должности замещаются лицами не старше 65 лет, по представлению ученого совета высшего учебного заведения срок пребывания в указанных должностях может быть продлен до достижения возраста 70 лет.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам, в отличие от общего правила, разрешается работа по совместительству, по аналогичной должности, специальности в той же организации.

Для педагогических работников продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора для педагогических работников предусмотрены дополнительные. Таковыми являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций закреплены в ст.ст. 342 – 348 ТК РФ. В трудовых отношениях с религиозной организацией может состоять только лицо, достигшее 18 лет.

Согласно ст. 344 ТК РФ трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок.

Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Индивидуальные трудовые споры, неурегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются судом.

Особенности регулирования труда медицинских работников закреплены в ст. 350 ТК РФ. Для медицинских работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, а также возможно увеличение продолжительности работы по совместительству для медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа.

Согласно ст. 351 на работников творческих профессий распространяется трудовое законодательство с учетом особенностей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Литература:

1. Оробец В.М. Трудовое право / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев. - СПб.: Питер, 2009.
2. Трудовое право / под ред. Ф.Г. Мышко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2009 - 496 с.
3. Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009 - 616 с.

Тема 14. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения

Понятие трудовых споров. Их виды и основания классификации. Органы по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Понятие коллективных трудовых споров (конфликтов); органы и порядок рассмотрения трудовых споров (конфликтов). Примириательные комиссии и трудовые арбитражи. Забастовка как крайняя мера разрешения трудового конфликта, условия ее проведения.

Приступая к изучению темы, необходимо уяснить понятие трудового спора, под которым понимают неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником (работниками) и работодателем (собственником) по поводу установления новых или изменения закрепленных в правовых актах и соглашениях условий труда, а также применения норм трудового и иного социального законодательства.

Необходимо знать, что действующее законодательство различает два вида споров: индивидуальные и коллективные.

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор характеризуется коллективным характером разногласий. Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством.

Одним из важных вопросов в данной теме является вопрос о подведомственности. Необходимо обратить внимание, что по действующему законодательству органами по разрешению трудовых споров являются:

индивидуальных споров по применению установленных условий труда – КТС и суд;

коллективных трудовых споров по вопросам установления новых или применения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективных договоров и иных соглашений – примириательные комиссии и трудовые арбитражи.

Рассматривая порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, в первую очередь следует знать порядок образования и деятельности комиссии по трудовым спорам (КТС). При ответе на данный вопрос следует осветить: порядок организации КТС, указав, что создание КТС – право трудового коллектива, порядок избрания, численность и состав КТС, срок ее полномочий также определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Он же решает вопрос о создании КТС в подразделениях организации. Каждая КТС самостоятельна, никому не подчинена.

Необходимо определить какие трудовые споры вправе разрешать КТС, а какие – непосредственно суд.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ комиссия по трудовым спорам вправе рассматривать любые споры за исключением тех, которые подведомственны суду. Также комиссия по трудовым спорам не рассматривают споры государственных служащих и других категорий работников, для которых установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (ст. 383 ТК РФ).

Категории споров, рассматриваемые непосредственно судом, указаны в ч. 2 ст. 391 ТК РФ. Анализируя ст. 391 ТК РФ, следует выделить те трудовые споры, которые непосредственно разрешаются в суде, указать, кто может обратиться в суд с иском заявлением по этим вопросам и в какие сроки.

Непосредственно судом рассматриваются следующие споры: 1) об отказе в приеме на работу; 2) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц; 3) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации; 4) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора; 5) об изменении даты и формулировки причины увольнения; 6) об оплате за время вынужденного прогула; 7) по заявлению работодателя о возмещении материального ущерба, причиненного работником.

Необходимо отметить, что обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту. Согласно ст. 391 ТК РФ работник вправе передать спор на рассмотрение суда без обращения в комиссию по трудовым спорам, а также в случае если он не согласен с ее решением.

Необходимо рассмотреть вопрос о принудительном порядке исполнения решения КТС, в случае неисполнения их работодателем добровольно.

При рассмотрении трудового спора в суде его сторонами выступают работник и организация, наделенная правом юридического лица. Интересы работника может представлять специально уполномоченное им лицо. Кроме этого его интересы может представлять профсоюз, членом которого он является, в том числе без дополнительных поручений со стороны работника. В тоже время профсоюз может представлять лицо, не являющееся его членом, если на то работником предоставлены соответствующие полномочия.

Ст. 392 ТК РФ установлены сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Если спор был рассмотрен комиссией по трудовым спорам, но одна из сторон не согласна с внесенным решением, оно может быть обжаловано в суд в течение 10 дней со дня вручения копии решения комиссии.

Если работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, срок составляет 3 месяца с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При обращении в суд работник освобождается от судебных расходов.

Необходимо знать, что в целях защиты материальных интересов работника допускается немедленное исполнение решений КТС и суда по этим делам.

В случае неисполнения решения суда добровольно, возбуждается исполнительное производство по инициативе: истца или прокурора, профсоюзного органа, если они выступали в защиту работника.

Изучая вопрос о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров, необходимо обратить внимание на то, что данные споры бывают двух видов: материальные и процедурные.

Порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора включает: рассмотрение спора примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже, предусмотренный ФЗ «О коллективных трудовых спорах» и ст. ст. 400-404 ТК РФ.

Необходимо знать порядок формирования этих органов и порядок принятия ими решений. Следует отметить, что обязательным для сторон является рассмотрение спора примирительной комиссией и в трудовом арбитраже.

Примирительная комиссия создается в срок до 3 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и формируется из представителей сторон на принципе равноправия. Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до 5 рабочих дней со дня издания приказа о ее создании.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

В случае если стороны не смогли достичь договоренности относительно следующего этапа разрешения коллективного трудового спора, а также при уклонении одной из сторон от спора от участия в создании или работе примирительной комиссии, спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

Под посредничеством понимают процесс урегулирования разногласий между сторонами при помощи третьего независимого участника – посредника.

Стороны должны в течение 3 рабочих дней со дня принятия решения о рассмотрении спора с участием посредника выбрать его кандидатуру, если кандидатура не выбрана, стороны приступают к созданию трудового арбитража.

Кандидатуру посредника стороны могут выбирать самостоятельно (при наличии взаимного согласия по его кандидатуре) или обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника.

Посредник не принимает никаких самостоятельных решений по разрешению спора. Его функция состоит в предложении сторонам определенных вариантов разрешения возникших разногласий или способов урегулирования коллективного трудового спора.

Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 рабочих дней.

Трудовой арбитраж – это временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее 3 рабочих дней с момента окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или с участием посредника.

В состав арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

Спор в трудовом арбитраже должен быть рассмотрен в срок до 5 рабочих дней.

Рассмотрение спора в арбитраже является заключительной стадией примирительных процедур. Если на этом этапе спор не находит разрешения, то работники вправе использовать особые средства оказания давления на работодателя, в том числе и забастовку.

Рассматривая забастовку как крайнюю меру при разрешении коллективного трудового спора, необходимо обратить внимание на порядок объявления забастовки, так как при его нарушении забастовка может быть признана незаконной.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ под забастовкой понимают временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного на разрешение коллективного трудового спора. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 от общего числа работников. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании.

При невозможности проведения собрания представительный орган работников утверждает свое решение посредством сбора подписей. Подписи в поддержку проведения забастовки должны поставить более половины работников.

Закон подразделяет забастовки на два вида – основные и предупредительные.

Предупредительная забастовка может быть объявлена после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. О ее начале работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня. Продолжительность предупредительной забастовки не может превышать 1 часа. Объявляется она однократно.

О начале основной забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней.

Следует знать, что решение о признании забастовки незаконной принимается Верховными Судами республик, краевыми и областными судами, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономных областей и округов по заявлению работодателя или прокуратуры.

В соответствии со ст. 413 ТК РФ забастовка может быть признана незаконной по следующим основаниям: 1) при проведении забастовки работниками, право которых на забастовку ограничено федеральными законами; 2) при объявлении забастовки в нарушение требований о прохождении обязательных примирительных процедур; 3) при необеспечении минимума необходимых работ.

Если суд признал забастовку незаконной либо принял решение об отсрочке, приостановлении ее, работники обязаны на следующий день приступать к работе. За невыполнение решения суда на них может быть наложено дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины.

Литература:

Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам // Трудовое право. - №1. - 2003.

Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) // Трудовое право. - №10. - 2003.

Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров // Трудовое право. - №6. - 2004.

Коршунова Т.Ю. Индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. - №6. - 2004.

5.2. ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Понятие и источники трудового права России

1. Общественно-трудовые отношения как основа общественной организации труда.
2. Трудовое право как отрасль права. Соотношение с другими отраслями права.
3. Предмет трудового права: понятие и особенности.
4. Виды источников трудового права и их система.
5. Конституция РФ как источник трудового права.
6. Законы РФ и субъектов РФ как источник трудового права, их соотношение.
6. Подзаконные акты в сфере трудового права: их виды, место и роль в общей системе источников.
7. Постановления судебных органов.

Тема 2. Основные принципы российского трудового права

1. Общие принципы правового регулирования труда.
2. Принципы трудового права: виды, содержание.
3. Конституционные принципы правового регулирования отношений в сфере общественной организации труда.
4. Соотношение принципов трудового права с субъективными правами и обязанностями граждан.
5. Гарантии реального обеспечения трудовых прав и обязанностей граждан, их виды и содержание.

Тема 3. Стороны трудовых отношений

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Стороны трудовых отношений.
2. Общая характеристика вспомогательных субъектов трудового права. Государство как субъект трудового права.
3. Профсоюзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права.
4. Работники как субъекты трудового права.
5. Работодатели как субъекты трудового права.

Тема 4. Правоотношения в сфере трудового права

1. Понятие и виды правоотношений в сфере труда.
2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых и тесно с ними связанных правоотношений.
3. Особенности возникновения некоторых правоотношений в сфере труда (конкурс, направление службы занятости, окончание вузов и др.).
4. Общая характеристика производных от трудовых правоотношений.

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда

1. Представители работников и работодателей в отношениях социального партнерства.
2. Органы социального партнерства.
3. Формы социального партнерства.
4. Порядок ведения коллективных переговоров.
5. Генеральные соглашения: стороны, содержание и правила действия.
6. Коллективный договор: стороны, содержание и правила действия.
7. Контроль за выполнением коллективного договора. Роль коллективных договоров в регулировании трудовых отношений.

Тема 6. Трудовой договор

1. Право на труд и формы его реализации в РФ. Государственные гарантии реализации права на труд.
2. Трудовой договор: понятие, стороны и содержание.
3. Виды трудовых договоров.
4. Заключение трудового договора.
5. Изменение трудового договора. Изменение существенных условий труда.
6. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
9. Трудовая книжка.
10. Защита персональных данных работника.

Тема 7. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

1. Понятие рабочего времени и времени отдыха по законодательству РФ.
2. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
4. Режим рабочего времени.
5. Виды времени отдыха. Перерывы в работе и нерабочие праздничные дни.
6. Отпуска и их виды.

Тема 8. Правовые вопросы оплаты труда

1. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
2. Понятие заработной платы.
3. Формы и системы оплаты труда.
4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
5. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год. Надбавки и доплаты.
6. Порядок выплаты заработной платы и правовые гарантии ее охраны.

Тема 9. Гарантии и компенсации

1. Понятие гарантий и компенсаций, случаи их предоставления.
2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
6. Другие гарантии и компенсации.

Тема 10. Трудовая дисциплина

1. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
2. Меры поощрения за успехи в труде и их значение.
3. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.

Тема 11. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Понятие материальной ответственности, ее виды и особенности.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником, ее виды.
3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный жизни или здоровью работника. Порядок взыскания ущерба.
4. Материальная ответственность работника: виды, условия применения, особенности. Порядок взыскания ущерба.

Тема 12. Охрана труда

1. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Законодательство РФ об охране труда.
2. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда.
3. Организация охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии.
4. Обеспечение прав работников на охрану труда. Система органов государственного управления в сфере охраны труда.
 - 4.1. Роль профсоюзов в охране труда.
 - 4.2. Роль правоохранительных органов (общей и специальной компетенции) в охране труда.
5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Понятие особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, случаи их установления.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
4. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев и занятых на сезонных работах.
7. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей–физических лиц.
9. Особенности регулирования труда надомников.
10. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
11. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников, работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульства РФ, работников религиозных организаций.

12. Особенности регулирования труда других категорий работников.

Тема 14. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Самозащита работниками трудовых прав.
3. Трудовые споры: понятие, виды, основания классификации. Законодательство РФ, регулирующее порядок рассмотрения трудовых споров.
4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров: органы, порядок, особенности рассмотрения.
5. Рассмотрение коллективных трудовых споров. Законодательство РФ о порядке разрешения коллективных трудовых споров.
6. Забастовка как крайняя мера разрешения трудового конфликта. Правовое регулирование забастовок.

Нормативные правовые акты к разделам и темам дисциплины

1. Конституция РФ, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993// Российская газета - 25.12.1993 - №237.
2. Гражданский кодекс РФ от 26.01.1996 №14-ФЗ. // Собрание законодательства РФ - 29.01.1996 - №5 - ст.410.
3. Трудовой кодекс РФ (в ред. ФЗ РФ № 90-ФЗ от 30.06.2006)
4. О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 27.05.03 № 58-ФЗ // СЗ РФ. - 2004 - № 31.
5. О государственной гражданской службе: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.
6. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федеральный закон от 06.10.03 № 131-ФЗ.
7. Об основах охраны труда в РФ: федеральный закон от 17.07 1999 г. № 181–ФЗ.
8. О занятости населения в РФ: федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032–ФЗ.
9. О коллективных договорах и соглашениях: федеральный закон от 11.03.1992 г. № 2490-ФЗ.
10. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: федеральный закон от 30.03.1999 № 52 - ФЗ.
11. О порядке разрешения коллективных трудовых споров: федеральный закон от 23.11.1995 № 175–ФЗ.
12. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12.01.96. № 10 – ФЗ.
13. Об объединениях работодателей: федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156–ФЗ.
14. О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92–ФЗ.
15. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федеральный закон от 24.10.1998 г. № 125–ФЗ.
16. О воинской обязанности и военной службе: федеральный закон от 28.03.98 № 53-ФЗ.
17. О федеральной службе безопасности: федеральный закон от 30.04.1995 № 40-ФЗ.
18. Об оперативно-розыскной деятельности: федеральный закон от 12.04.1995 № 144-ФЗ.
19. О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов: федеральный закон от 20.04.1995 № 45-ФЗ.
20. Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего: Указ Президента РФ от 09.03.1996 № 353.

21. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110.
22. О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня): Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 111.
23. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112.
24. О порядке присвоения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 113.
25. О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 16.02.2005 № 159.
26. Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела: Указ Президента РФ от 30.05.2005 № 609.
27. Положение о федеральной службе по труду и занятости, утверждено Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324.
28. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную: Постановление Правительства РФ № 105 от 06.02.1993.
29. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162.
30. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет: Постановление Правительства РФ от 20.06.2001. № 473.
31. Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц, моложе восемнадцати лет при подъеме и перенесении тяжестей вручную: Постановление Министерства труда и социального развития РФ № 7 от 07.04.1999 г.
32. Положение о порядке проведения аттестации государственных служащих органов исполнительной власти, утверждено Постановлением Министерства труда РФ от 12.10.92. № 23.
33. Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утверждено Постановлением Минтруда России от 17.12.2002 г. № 80.
34. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций. Совместное Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 г.

6.САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

для специальности 080504.65 – Государственное и муниципальное управление

№ п/п	№ раздела (темы) дисциплины	Форма (вид) самостоятельной работы	Трудоемкость в часах
	Тема 1	Изучение особенностей предмета, метода и основных задач курса. Уяснение сферы применения основных понятий курса.	2

		Подготовка к практическому занятию (проработка вопросов занятия). Изучение исторического аспекта дисциплины. Подготовка к контрольной работе и представление на проверку конспектов лекций.	
	Тема 2	Подготовка докладов и выступлений по теме занятия. Подготовка к контрольной работе по терминам и определениям. Ознакомление с нормами ТК РФ и иных правовых актов.	4
	Тема 3	Выполнение домашнего задания: составление сравнительной таблицы по видам субъектов правоотношений. Подготовка докладов и сообщений по теме занятия. Конспектирование отдельных норм и положений Конституции РФ, ТК РФ. Подготовка к контрольной работе.	2
	Тема 4	Подготовка докладов и выступлений на практическое занятие. Подготовка письменной характеристики отдельных нормативно-правовых актов РФ (в форме таблицы), регулирующих трудовые отношения. Подготовка к контрольной работе по терминам и определениям	4
	Тема 5	Изучение и конспектирование отдельных норм ТК РФ по теме занятия. Подготовка выступлений и докладов по занятию. Подготовка конспектов лекций для проверки (темы 1-4). Самоподготовка к рубежной контрольной работе.	4
	Тема 6	Выполнение домашнего задания и подготовка докладов по теме занятия: составление таблицы по нормам ТК РФ. Подготовка к практическому занятию и выполнение отдельных заданий преподавателя. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций.	4
	Тема 7	Изучение, анализ и составление сравнительной таблицы по нормам ТК РФ. Ознакомление со специальными нормативно-правовыми актами и конспектирование отдельных положений. Подготовка к занятию и выполнение домашнего задания. Подготовка конспектов лекций к выборочной проверке.	2
	Тема 8	Изучение и анализ действующего законодательства РФ по вопросам заработной платы. Составление конспектов по нормам и положениям соответствующей главы ТК РФ. Подготовка докладов и выступлений на практическое занятие.	4
	Тема 9	Изучение и подготовка домашнего задания по теме занятия. Анализ и составление сравнительной таблицы по теме занятия. Подготовка выступлений и докладов к	4

		занятию. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Подготовка к рубежной контрольной работе.	
	Тема 10	Составление конспекта по отдельным нормам ТК РФ и специальным НПА. Подготовка выступлений и докладов к занятию. Подготовка и представление на проверку лекционных конспектов и домашних заданий (темы 8-10).	4
	Тема 11	Подготовка к практическому занятию (докладов и сообщений по теме занятия). Изучение терминов и определений. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Самоподготовка к итоговому зачету.	3
	Тема 12	Изучение и конспектирование отдельных положений ТК РФ по теме занятия. Подготовка докладов и сообщений к занятию. Контрольная работа по темам 8-12. Самоподготовка к итоговому зачету.	3
	Тема 13	Анализ норм Конституции РФ о правах граждан (гл.2 Конституции РФ) в контексте темы занятия. Выполнение домашнего задания: изучение и конспектирование норм ТК РФ и ознакомление со специальным законодательством. Подготовка выступлений и докладов к практическому занятию.	4
	Тема 14	Изучение и оценка современного законодательства РФ о защите прав граждан. Подготовка докладов и выступлений по теме практического занятия. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Самоподготовка к зачету.	4
	ВСЕГО		48

для специальности 080107.65 - Налоги и налогообложение

№ п/п	№ раздела (темы) дисциплины	Форма (вид) самостоятельной работы	Трудоемкость в часах
	Тема 1	Изучение особенностей предмета, метода и основных задач курса. Уяснение сферы применения основных понятий курса. Подготовка к практическому занятию (проработка вопросов занятия). Изучение исторического аспекта дисциплины. Подготовка к контрольной работе и представление на проверку конспектов лекций.	3
	Тема 2	Подготовка докладов и выступлений по теме занятия. Подготовка к контрольной работе по	3

		терминам и определениям. Ознакомление с нормами ТК РФ.	
	Тема 3	Выполнение домашнего задания: составление сравнительной таблицы по видам субъектов правоотношений. Подготовка докладов и сообщений по теме занятия. Конспектирование отдельных норм и положений Конституции РФ, ТК РФ. Подготовка к контрольной работе.	3
	Тема 4	Подготовка докладов и выступлений на практическое занятие. Подготовка письменной характеристики отдельных нормативно-правовых актов РФ (в форме таблицы), регулирующих трудовые отношения. Подготовка к контрольной работе по терминам и определениям	3
	Тема 5	Изучение и конспектирование отдельных норм ТК РФ по теме занятия. Подготовка выступлений и докладов по занятию. Подготовка конспектов лекций для проверки (темы 1-4). Самоподготовка к рубежной контрольной работе.	3
	Тема 6	Выполнение домашнего задания и подготовка докладов по теме занятия: составление таблицы по нормам ТК РФ. Подготовка к практическому занятию и выполнение отдельных заданий преподавателя. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций.	3
	Тема 7	Изучение, анализ и составление сравнительной таблицы по нормам ТК РФ. Ознакомление со специальными нормативно-правовыми актами и конспектирование отдельных положений. Подготовка к занятию и выполнение домашнего задания. Подготовка конспектов лекций к выборочной проверке.	3
	Тема 8	Изучение и анализ действующего законодательства РФ по вопросам заработной платы. Составление конспектов по нормам и положениям соответствующей главы ТК РФ. Подготовка докладов и выступлений на практическое занятие.	3
	Тема 9	Изучение и подготовка домашнего задания по теме занятия. Анализ и составление сравнительной таблицы по теме занятия. Подготовка выступлений и докладов к занятию. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Подготовка к рубежной контрольной работе.	3
	Тема 10	Составление конспекта по отдельным нормам ТК РФ и специальным НПА. Подготовка выступлений и докладов к занятию. Подготовка и представление на проверку	3

		лекционных конспектов и домашних заданий (темы 8-10).	
	Тема 11	Подготовка к практическому занятию (докладов и сообщений по теме занятия). Изучение терминов и определений. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Самоподготовка к итоговому экзамену.	3
	Тема 12	Изучение и конспектирование отдельных положений ТК РФ по теме занятия. Подготовка докладов и сообщений к занятию. Контрольная работа по темам 8-12. Самоподготовка к итоговому экзамену.	3
	Тема 13	Анализ норм Конституции РФ о правах граждан (гл.2 Конституции РФ) в контексте темы занятия. Выполнение домашнего задания: изучение и конспектирование норм ТК РФ и ознакомление со специальным законодательством. Подготовка выступлений и докладов к практическому занятию.	3
	Тема 14	Изучение и оценка современного законодательства РФ о защите прав граждан. Подготовка докладов и выступлений по теме практического занятия. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Самоподготовка к экзамену.	3
	ВСЕГО		42

для специальности 080502.65 – Экономика и управление на предприятии (в машиностроении)

№ п/п	№ раздела (темы) дисциплины	Форма (вид) самостоятельной работы	Трудоемкость в часах
	Тема 1	Изучение особенностей предмета, метода и основных задач курса. Уяснение сферы применения основных понятий курса. Подготовка к практическому занятию (проработка вопросов занятия). Изучение исторического аспекта дисциплины. Подготовка к контрольной работе и представление на проверку конспектов лекций.	6
	Тема 2	Подготовка докладов и выступлений по теме занятия. Подготовка к контрольной работе по терминам и определениям. Ознакомление с нормами ТК РФ и иных правовых актов.	5
	Тема 3	Выполнение домашнего задания: составление сравнительной таблицы по видам субъектов правоотношений. Подготовка докладов и	5

		сообщений по теме занятия. Конспектирование отдельных норм и положений Конституции РФ, ТК РФ. Подготовка к контрольной работе.	
	Тема 4	Подготовка докладов и выступлений на практическое занятие. Подготовка письменной характеристики отдельных нормативно-правовых актов РФ (в форме таблицы), регулирующих трудовые отношения. Подготовка к контрольной работе по терминам и определениям	5
	Тема 5	Изучение и конспектирование отдельных норм ТК РФ по теме занятия. Подготовка выступлений и докладов по занятию. Подготовка конспектов лекций для проверки (темы 1-4). Самоподготовка к рубежной контрольной работе.	5
	Тема 6	Выполнение домашнего задания и подготовка докладов по теме занятия: составление таблицы по нормам ТК РФ. Подготовка к практическому занятию и выполнение отдельных заданий преподавателя. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций.	5
	Тема 7	Изучение, анализ и составление сравнительной таблицы по нормам ТК РФ. Ознакомление со специальными нормативно-правовыми актами и конспектирование отдельных положений. Подготовка к занятию и выполнение домашнего задания. Подготовка конспектов лекций к выборочной проверке.	5
	Тема 8	Изучение и анализ действующего законодательства РФ по вопросам заработной платы. Составление конспектов по нормам и положениям соответствующей главы ТК РФ. Подготовка докладов и выступлений на практическое занятие.	5
	Тема 9	Изучение и подготовка домашнего задания по теме занятия. Анализ и составление сравнительной таблицы по теме занятия. Подготовка выступлений и докладов к занятию. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Подготовка к рубежной контрольной работе.	5
	Тема 10	Составление конспекта по отдельным нормам ТК РФ и специальным НПА. Подготовка выступлений и докладов к занятию. Подготовка и представление на проверку лекционных конспектов и домашних заданий (темы 8-10).	5
	Тема 11	Подготовка к практическому занятию (докладов и сообщений по теме занятия). Изучение терминов и определений. Подготовка	5

		к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Самоподготовка к итоговому зачету.	
	Тема 12	Изучение и конспектирование отдельных положений ТК РФ по теме занятия. Подготовка докладов и сообщений к занятию. Контрольная работа по темам 8-12. Самоподготовка к итоговому зачету.	5
	Тема 13	Анализ норм Конституции РФ о правах граждан (гл.2 Конституции РФ) в контексте темы занятия. Выполнение домашнего задания: изучение и конспектирование норм ТК РФ и ознакомление со специальным законодательством. Подготовка выступлений и докладов к практическому занятию.	5
	Тема 14	Изучение и оценка современного законодательства РФ о защите прав граждан. Подготовка докладов и выступлений по теме практического занятия. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Самоподготовка к зачету.	6
	ВСЕГО		72

для специальности 080507.65 – Менеджмент организации

№ п/п	№ раздела (темы) дисциплины	Форма (вид) самостоятельной работы	Трудоемкость в часах
	Тема 1	Изучение особенностей предмета, метода и основных задач курса. Уяснение сферы применения основных понятий курса. Подготовка к практическому занятию (проработка вопросов занятия). Изучение исторического аспекта дисциплины. Подготовка к контрольной работе и представление на проверку конспектов лекций.	4
	Тема 2	Подготовка докладов и выступлений по теме занятия. Подготовка к контрольной работе по терминам и определениям. Ознакомление с нормами ТК РФ и иных правовых актов.	4
	Тема 3	Выполнение домашнего задания: составление сравнительной таблицы по видам субъектов правоотношений. Подготовка докладов и сообщений по теме занятия. Конспектирование отдельных норм и положений Конституции РФ, ТК РФ. Подготовка к контрольной работе.	4

	Тема 4	Подготовка докладов и выступлений на практическое занятие. Подготовка письменной характеристики отдельных нормативно-правовых актов РФ (в форме таблицы), регулирующих трудовые отношения. Подготовка к контрольной работе по терминам и определениям	4
	Тема 5	Изучение и конспектирование отдельных норм ТК РФ по теме занятия. Подготовка выступлений и докладов по занятию. Подготовка конспектов лекций для проверки (темы 1-4). Самоподготовка к рубежной контрольной работе.	4
	Тема 6	Выполнение домашнего задания и подготовка докладов по теме занятия: составление таблицы по нормам ТК РФ. Подготовка к практическому занятию и выполнение отдельных заданий преподавателя. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций.	4
	Тема 7	Изучение, анализ и составление сравнительной таблицы по нормам ТК РФ. Ознакомление со специальными нормативно-правовыми актами и конспектирование отдельных положений. Подготовка к занятию и выполнение домашнего задания. Подготовка конспектов лекций к выборочной проверке.	4
	Тема 8	Изучение и анализ действующего законодательства РФ по вопросам заработной платы. Составление конспектов по нормам и положениям соответствующей главы ТК РФ. Подготовка докладов и выступлений на практическое занятие.	4
	Тема 9	Изучение и подготовка домашнего задания по теме занятия. Анализ и составление сравнительной таблицы по теме занятия. Подготовка выступлений и докладов к занятию. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Подготовка к рубежной контрольной работе.	4
	Тема 10	Составление конспекта по отдельным нормам ТК РФ и специальным НПА. Подготовка выступлений и докладов к занятию. Подготовка и представление на проверку лекционных конспектов и домашних заданий (темы 8-10).	4

	Тема 11	Подготовка к практическому занятию (докладов и сообщений по теме занятия). Изучение терминов и определений. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Самоподготовка к итоговому зачету.	3
	Тема 12	Изучение и конспектирование отдельных положений ТК РФ по теме занятия. Подготовка докладов и сообщений к занятию. Контрольная работа по темам 8-12. Самоподготовка к итоговому зачету.	3
	Тема 13	Анализ норм Конституции РФ о правах граждан (гл.2 Конституции РФ) в контексте темы занятия. Выполнение домашнего задания: изучение и конспектирование норм ТК РФ и ознакомление со специальным законодательством. Подготовка выступлений и докладов к практическому занятию.	4
	Тема 14	Изучение и оценка современного законодательства РФ о защите прав граждан. Подготовка докладов и выступлений по теме практического занятия. Подготовка к выборочной проверке конспектов лекций и домашних заданий. Самоподготовка к зачету.	4
	ВСЕГО		54

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самоподготовка студентов (самостоятельная работа) является составной частью учебного процесса и занимает весомое место в реализации образовательной программы. Это обусловлено тем, что студентам необходимо освоить значительное количество нормативных правовых актов и теоретического материала в области трудовых отношений. В связи с чем наряду с обязательным посещением лекционных и практических занятий, ведением конспектов лекций, тщательной подготовкой к занятиям (подготовка докладов, сообщений, решение тестов в течение практических занятий) определяется предназначение самостоятельной работы студентов. Со стороны преподавателя осуществляется контроль выполняемой работы, в необходимых случаях проводятся консультации.

В процессе самоподготовки студенту следует ознакомиться с поставленной темой, определить примерный перечень вопросов, подлежащих изучению, ознакомиться с перечнем законодательных и иных актов, разнообразных литературных (учебных) источников, рекомендуемых для использования.

Самостоятельная работа предполагает использование имеющихся компьютерных классов, библиотечных кабинетов, иных разнообразных информационных источников.

Результатом самостоятельной работы студента являются его ответы на вопросы и решение задач (если они были предложены), а также составление конспектов отдельных

нормативно-правовых актов (глав, разделов, статей), которое было предложено как «домашнее задание».

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (п. 7.3.) реализация компетентностного подхода в преподавании дисциплины «Трудовое право» предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерные симуляции, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Удельный вес занятий, проводимых в активных и интерактивных формах, составляет не менее 20 процентов аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют не более 40 процентов аудиторных занятий.

По рабочему учебному плану АмГУ по направлению подготовки «Юриспруденция» объем аудиторных занятий по трудовому праву равен 105 часам, из них лекций – 70 часов, семинаров – 35 часов. Занятия в активных и интерактивных формах – 22 часа.

Аудиторные занятия по трудовому праву проходят в следующих формах: во-первых, с использованием классических лекционных методов; во-вторых, в форме семинаров по проблематике, заранее известной студентам, на которых ставятся дискуссионные вопросы; происходит анализ различных ситуаций в сфере трудовых отношений, подлежащих нормативно-правовому регулированию; проводятся ролевые игры.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.

Нормы оценки знаний предполагают учет индивидуальных особенностей студентов, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений их применения к конкретным жизненным ситуациям.

При оценке устных ответов студентов на семинарских занятиях и на экзамене учитываются глубина и полнота знаний, владение необходимыми навыками, логичность изложения материала, включая обобщения, выводы и приведение примеров, соблюдение юридической терминологии.

На семинарских занятиях и экзамене знания студентов подлежат оценке в соответствии со следующей градацией:

«отлично» - материал усвоен в полном объеме, изложен логично, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями окружающей жизни;

«хорошо» - в усвоении материала имеются незначительные пробелы, изложение недостаточно систематизированное;

«удовлетворительно» - в усвоении материала имеются существенные пробелы, материал излагается не систематизировано, отдельные формулировки неточны, выводы и обобщения аргументированы слабо, нет ссылок на действующие нормативные правовые акты;

«не удовлетворительно» - основное содержание материала не усвоено, выводов и обобщений нет, собственные оценки материала слабо аргументированы, отсутствует связь между законодательной нормой и практикой ее применения.

По результатам сдачи зачета могут быть выставлены следующие оценки:

«зачтено» - материал усвоен в полном объеме, логично изложен, выводы и обобщения точны и подтверждаются приведением примеров, студент владеет юридической терминологией, в ответе ссылается на действующие нормативные правовые акты.

«не зачтено» - основное содержание материала не усвоено, отсутствуют полные и верные ответы на поставленные вопросы.

8.1 Оценка текущего контроля успеваемости осуществляется посредством проведения тестирования по рассмотренным темам дисциплины.

8.2 Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в порядке письменной контрольной работы, состоящей из вопросов, включенных в содержание тем практических занятий.

8.3 Оценка уровня подготовки студентов в порядке самостоятельной подготовки осуществляется при решении задач практического характера, путем нормативно-правового анализа ситуаций.

8.4 Итоговый контроль по дисциплине осуществляется на экзамене, который проводится в тестовой форме или по билетам (включающим по два вопроса каждый), а также в смешанной форме (один вопрос билета и тестовое задание).

Контрольные вопросы к зачету для специальностей:

080504.65 – Государственное и муниципальное управление

080502.65 – Экономика и управление на предприятии (в машиностроении)

080507.65 – Менеджмент организации

1. Трудовое право как отрасль права, отрасль науки, учебная дисциплина.
2. Предмет трудового права, его особенности. Метод трудового права, его особенности.
3. Источники трудового права. Действие законов и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.
4. Трудовые отношения.
5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Субъекты трудового права.
7. Профессиональные союзы как субъект трудового права, их права и гарантии деятельности. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
8. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
9. Органы социального партнерства.
10. Коллективные договоры и соглашения.
11. Трудовой договор: понятие, содержание и особенности.
12. Заключение трудового договора.
13. Изменение трудового договора.
14. Общая характеристика основания прекращения трудового договора.
15. Расторжение трудового договора по инициативе работника и совместной инициативе сторон.
16. Расторжение трудового договора по инициативе администрации за виновные действия работника.
17. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации.
18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника.
19. Расторжение трудового договора вследствие обстоятельств, не связанных с действиями сторон договора (события).
20. Расторжение трудового договора по инициативе третьих лиц.
21. Защита персональных данных работника.
22. Рабочее время. Понятие и виды.
23. Режим рабочего времени.
24. Понятие и виды времени отдыха. Кратковременный отдых.
25. Отпуска. Понятие и виды.
26. Порядок предоставления отпусков.
27. Понятие и системы оплаты труда.

28. Заработная плата. Методы правового регулирования заработной платы.
29. Охрана заработной платы.
30. Оплата труда в условиях, отличающихся от нормальных.
31. Нормирование труда.
32. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
33. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
34. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
35. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
36. Поощрения за труд.
37. Дисциплинарные взыскания: виды и порядок наложения.
38. Ученический договор.
39. Обязанности работника и работодателя в области охраны труда.
40. Организация охраны труда.
41. Учет и расследование несчастных случаев на производстве.
42. Учет и расследование профессиональных заболеваний.
43. Ответственность должностных лиц за нарушение правил по охране труда и трудового законодательства.
44. Материальная ответственность в трудовом праве. Условия и виды материальной ответственности.
45. Полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации.
46. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
47. Порядок возмещения ущерба работником организации.
48. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
49. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
50. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
51. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
52. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
53. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
54. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям.
55. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
56. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
57. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
58. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
59. Забастовка как крайняя мера при разрешении коллективного трудового спора.
60. Международно-правовое регулирование труда.

ПРИМЕРНЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

для специальности 080107.65 - Налоги и налогообложение

- 1.
2. Трудовое право как отрасль права, отрасль науки, учебная дисциплина. Особенности трудового права.
3. Предмет трудового права, его особенности. Метод трудового права, его особенности.
4. Источники трудового права: понятие и классификация. Действие законов и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.
5. Особенности системы источников трудового права.

6. Трудовые отношения: понятие, классификация и особенности.
7. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
8. Субъекты трудового правоотношения.
9. Общая характеристика вспомогательных субъектов трудового права. Профессиональные союзы как субъект трудового права, их права и гарантии деятельности. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
10. Понятие занятости и занятых граждан.
11. Понятие и правовой статус безработного гражданина.
12. Характеристика подходящей работы.
13. Порядок и сроки выплаты пособия по безработице.
14. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных.
15. Общественные работы: понятие и порядок организации.
16. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
17. Коллективные договоры и соглашения.
18. Трудовой договор: понятие, содержание и особенности.
19. Заключение трудового договора.
20. Изменение трудового договора.
21. Классификация трудовых договоров по срокам действия.
22. Расторжение трудового договора по инициативе работника и совместной инициативе сторон.
23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.
24. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации.
25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника.
26. Прекращение трудового договора вследствие обстоятельств, не связанных с действиями сторон договора и третьих лиц.
27. Защита персональных данных работника.
28. Поручение дополнительной работы: условия, порядок и компенсации.
29. Рабочее время. Понятие и виды.
30. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
31. Режим рабочего времени.
32. Понятие и виды времени отдыха. Кратковременный отдых.
33. Отпуска. Понятие и виды.
34. Порядок предоставления и использования отпусков.
35. Понятие и системы оплаты труда (в организационном смысле и система оплаты труда в конкретной организации).
36. Заработная плата. Методы правового регулирования заработной платы.
37. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
38. Охрана заработной платы.
39. Нормирование труда.
40. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
41. Поощрения за труд.
42. Дисциплинарные взыскания: виды, порядок наложения и снятия.
43. Ученический договор.
44. Понятие и принципы охраны труда.
45. Государственное управление охраной труда. Государственные нормативные требования охраны труда.
46. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.
47. Обязанности работников в области охраны труда.

48. Обеспечение прав работников на охрану труда. Гарантии прав работников.
49. Организация охраны труда.
50. Учет и расследование несчастных случаев на производстве.
51. Учет и расследование профессиональных заболеваний.
52. Ответственность должностных лиц за нарушение правил по охране труда и трудового законодательства.
53. Материальная ответственность в трудовом праве. Условия и виды материальной ответственности.
54. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
55. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
56. Порядок возмещения ущерба работником организации.
57. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
58. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
59. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
60. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
61. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
62. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
63. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
64. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
65. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
66. Забастовка как крайняя мера при разрешении коллективного трудового спора.
67. Международно-правовое регулирование труда.

Тестовое задание по дисциплине «Трудовое право»

Какие документы при приеме на работу вправе требовать администрация:

- А. Свидетельство о браке, паспорт.
- Б. Трудовую книжку, паспорт, военный билет.
- В. Автобиографию, характеристику.
- Г. Диплом, военный билет, характеристику.

Какая минимальная продолжительность ежегодного отпуска закреплена ст. 115 ТК РФ:

- А. 36 рабочих дней.
- Б. 12 рабочих дней.
- В. 24 рабочих дней.
- Г. 28 рабочих дней.

Решение КТС вступает в законную силу:

- А. Немедленно.
- Б. Через 7 дней.
- В. Через 3 дня.
- Г. Через 10 дней.

В каком размере несут ограниченную материальную ответственность работники, по вине которых причинен ущерб предприятию:

- А. Не более 1 МРОТ
- Б. Не более 1 среднего месячного заработка.
- В. Не более 3 месячных заработков.
- Г. Не более 5 МРОТ

С какого возраста допускается прием на работу подростков:

- А. 16 лет.
- Б. 12 лет.
- В. 14 лет.
- Г. 15 лет.

Устанавливается ли испытание при приеме на работу лицам, не достигшим 18 лет:

- А. Устанавливается.
- Б. Устанавливается при приеме на государственную службу.
- В. Не устанавливается.
- Г. Устанавливается при приеме на работу в хозяйственные общества.

Трудовое право регулирует:

- А. Трудовые отношения с гражданами, занимающимися индивидуальной трудовой деятельностью.
- Б. Отношения по выполнению отдельных поручений.
- В. Общественные отношения по совершению гражданами подрядных работ.
- Г. Отношения по профессиональной подготовке работников непосредственно на производстве.

Действующее законодательство различает:

- А. Договорное, неполное, сокращенное рабочее время.
- Б. Договорное, сменное, неполное рабочее время.
- В. Нормальное, сокращенное, неполное рабочее время.
- Г. Трудовое, сокращенное рабочее время.

Вправе ли профсоюзы представлять интересы работников, не являющихся их членами:

- А. Вправе.
- Б. Не вправе.
- В. Вправе, если получено согласие членов профсоюза.
- Г. Вправе, если работники его специально уполномочили.

От работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение:

- А. Не требуется.
- Б. Требуется обязательно в письменном виде.
- В. Требуется, если работник совершил прогул.
- Г. Требуется в устной форме.

Заочное рассмотрение трудовых споров в КТС допускается:

- А. Вопрос решается КТС единолично.
- Б. Не допускается никогда.
- В. Только по письменному заявлению работника.
- Г. По соглашению сторон.

При расторжении трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку:

- А. Немедленно.
- Б. В течение 3 дней.
- В. В течение 5 дней.
- Г. В течение 7 дней.

Примерная тематика курсовых работ

Рабочим учебным планом АмГУ по направлению подготовки «Юриспруденция» предусмотрено выполнение студентами курсовых работ. Курсовую работу по трудовому праву студент может выбрать в начале третьего курса.

В перечне представлены примерные темы курсовых работ. Тема может быть изменена после консультаций с преподавателем. Студент может предложить свою тему.

1. Источники трудового права.
2. Субъекты трудового права.
3. Профессиональные союзы как субъект трудового права.
4. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
5. Трудовой договор: понятие, содержание и особенности.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника и совместной инициативе сторон.
7. Расторжение трудового договора по инициативе администрации за виновные действия работника.
8. Защита персональных данных работника.
9. Режим рабочего времени.
10. Отпуска. Понятие и виды.
11. Заработная плата. Методы правового регулирования заработной платы.
12. Нормирование труда.
13. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
14. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
15. Поощрения за труд.
16. Дисциплинарные взыскания: виды и порядок наложения.
17. Материальная ответственность в трудовом праве.
18. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
19. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
20. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
21. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
22. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
23. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
24. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
25. Международно-правовое регулирование труда.

9.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Оробец В.М. Трудовое право / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев. - СПб.: Питер, 2009.
2. Трудовое право / под ред. Ф.Г. Мышко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2009 - 496 с.
3. Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009 - 616 с.

Дополнительная литература

1. Бердычевский В. С. Трудовое право: учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - Ростов н/Д: Феникс, 2009 - 507 с.
2. Голенко Е. Н. Трудовое право: вопросы и ответы / Е. Н. Голенко, В. И. Ковалев. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юриспруденция, 2003 - 238 с.
3. Магницкая Е. В. Трудовое право / Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев. - СПб.: Питер,

2006 - 144 с.

4. Миронов В.И. Трудовое право. - СПб.: Питер, 2009 - 864 с.
5. Никонов Д.А. Трудовое право: курс лекций / Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов. - М.: Норма, 2007 - 432 с.
6. Рыженков А. Я. Трудовое право России. - М.: Юрайт: Высшее образование, 2009 - 523 с.
7. Трудовое право РФ / под ред. А. К. Исаева. - 2-е изд., стер. - М.: Омега-Л, 2006 - 424 с.
8. Трудовое право: курс лекций / Д.Н. Алябьев. - 2-е изд., стер. - М.: Омега-Л 2006 - 258 с.
9. Трудовое право России: практикум / под ред. К.Н. Гусова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009 - 253 с.
10. Трудовое право России / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Норма, 2007 - 656 с.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.04 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28.12.2006) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническим обеспечением учебного процесса по курсу трудового права является стандартно оборудованные учебные аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий, библиотека, компьютерный класс с установленным лицензионным программным обеспечением, в т.ч. с доступом к справочным правовым системам.

11. РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Трудовое право»

Дисциплина изучается в течение пятого и шестого семестра. Формой промежуточного контроля знаний студентов является зачет (пятый семестр). Итоговый контроль осуществляется на экзамене (шестой семестр).

Рейтинговая оценка складывается из баллов, набранных в течение пятого и шестого семестра по текущему контролю (50-70) и премиальных баллов за участие в научных исследованиях (5).

Текущий контроль знаний осуществляется на семинарских занятиях. По каждой из тем, изучаемых в течение семестра, выполняется контрольная работа. За ее выполнение студент может получить от 5 до 7 баллов (5 – «удовлетворительно», 6 – «хорошо», 7 – «отлично»). По окончании изучения тем проверяются конспекты лекций и семинарских занятий, оцениваемые по следующей шкале: 5 баллов – «удовлетворительно», 7 – «хорошо», 10 – «отлично». Таким образом, в сумме по текущему контролю знаний студент может получить рейтинговую оценку от 55 до 80 баллов.

За активное участие в научных исследованиях по проблематике дисциплины студент может получить 5 премиальных баллов.

Экзамен может быть проведен по тестовым заданиям или контрольным вопросам по изученным темам, а также в смешанной форме (один вопрос билета и тестовое задание).

- «удовлетворительно» (20 баллов) ставится студенту, если в усвоении материала имеются пробелы; материал излагается не систематизировано; отдельные умения недостаточно сформированы; выводы и обобщения аргументированы слабо; в них допускаются ошибки.

- «хорошо» (25 баллов) – в усвоении материала незначительные пробелы; изложение недостаточно систематизированное; отдельные умения недостаточно устойчивы; в выводах и обобщениях допускаются некоторые неточности.

- «отлично» (30 баллов) – материал усвоен в полном объеме; изложен логично; основные умения сформированы и устойчивы; выводы и обобщения точны.