

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Дагестанский государственный аграрный
университет имени М.М. Джамбулатова

Аграрно-экономический техникум имени М.Ш.Абуева

Утверждаю:
Первый проректор
 М.Д. Мукайлов
26.12.2024г.



МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

по учебной дисциплине МДК.01.02

ТРУДОВОЕ ПРАВО

для студентов специальности 40.02.04 Юриспруденция

Махачкала 2024г.

Методические указания для практических занятий по дисциплине **МДК.01.02 Трудовое право** составлены в соответствии с требованиями ФГОС СПО к подготовке для получения квалификации юрист. Предназначены для студентов, обучающихся по специальности **40.02.04 Юриспруденция**.

Организация-разработчик: Аграрно-экономический техникум им. М.Ш.Абуева

РАССМОТРЕНО

на заседании ПЦК юридических дисциплин
Протокол №9 от 20.12.2024г.

Председатель ПЦК Д.С. Абдулаева



Пояснительная записка

Методические указания предназначены для проведения практических занятий по МДК.01.02 «Трудовое право» в соответствии с ФГОС по специальности СПО 40.02.04 «Юриспруденция».

Выполнение практических работ позволяет закрепить и систематизировать теоретические знания и приобрести практические навыки по отдельным темам дисциплины, способствует формированию навыков самостоятельной работы у студентов, а также формированию учебно-познавательной и социально-трудовой компетенций. Количество практических работ и их тематика составлена в соответствии с учебным планом. Каждое практическое задание содержит тему и цель работы, обеспечение занятия, содержание работы, литературу с указанием страниц, задачи для закрепления материала по соответствующей теме.

Выполнение практических работ направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам изучаемых дисциплин;
- формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- развитие интеллектуальных умений: аналитических, проектировочных; конструктивных и др.;
- выработку при решении поставленных задач таких, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Дисциплины, по которым планируются практических работы и количество часов, отводимое на их выполнение, определяются рабочим учебным планом.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; — содержание российского трудового права;
- трудовые права и обязанности граждан;
- права и обязанности работодателей;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 1.

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

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа функций, предмета трудового права.

Студент должен иметь представление о понятийном аппарате трудового права. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Под системой права понимается четкая внутренняя его организация, выражающаяся в единстве и взаимодействии разнообразных, относительно самостоятельных его элементов — институтов, состоящих из конкретных норм.

Нормы, которые регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения,

делятся на две части: Общую и Особенную. Рассмотрим каждую из них:

1) Общая часть трудового права закрепляет общие нормы и положения, действующие на весь круг отношений, входящих в предмет трудового права: основные источники и принципы, субъектный состав участников правоотношений, особенности трудовых правоотношений, а также социальное партнерство;

Особенную часть характеризуют нормы-уточнения и конкретизации отдельных видов (институтов) трудовых правоотношений со своим индивидуальным юридическим составом и особенностями правового регулирования. Различают следующие институты Особенной части трудового права России:

Трудовой кодекс устанавливает четкий перечень полномочий федеральных государственных органов, которые регулируют отношения между работником и работодателем.

Государственные органы субъектов РФ в пределах своих полномочий также вправе принимать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, которые конкретизируют или же уточняют общие положения федерального законодательства.

Однако при выявлении каких-либо противоречий (или же принятии централизованного акта, который по-другому регулирует данный вопрос) региональный акт должен быть признан утратившим силу (или приведен в соответствие с федеральным законодательством).

Органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции (ст. 7 ТК РФ).

Стремительное развитие рыночных отношений порождает собой непрерывный рост числа рабочих мест. Однако цели и задачи трудового законодательства, закрепленные ст. 1 ТК РФ, исполнимы только при условии использования специфических функций, присущих только трудовым отношениям. Принято различать четыре основные функции трудового права:

1) *социальная функция* — призвана для реализации трудовых прав и свобод всех членов общества, в том числе несовершеннолетних работников, инвалидов, лиц с семейными обязанностями и др. Для каждой из групп, а также в индивидуальном трудовом договоре закрепляются положения по оплате труда, рабочему времени, времени отдыха, вопросы охраны труда и т.д.;

2) *нормы воспитательной функции* призваны создавать у работников бережливое и ответственное отношение к труду. Они нашли свое отражение в нормах о материальной ответственности, о дисциплине труда, о трудовом договоре;

3) *производственная функция*. Положения данной функции направлены на повышение эффективности и производительности труда, а также на улучшение качества и содержания продукции, и нашли свое отражение в нормах о нормировании труда, о трудовом договоре, о дисциплине и оплате труда;

4) *защитная функция*. Нормы трудового права помогают работникам защитить свои права. Данная функция нашла свое отражение в положениях, регулирующих: занятость и трудоустройство, рабочее время и время отдыха, гарантии и компенсации, трудовые споры, охрану труда и, конечно, трудовой договор.

Трудовое право — одна из немногих отраслей права, которая характеризуется многообразием видов трудовых правоотношений, входящих в его предмет.

Порой под трудовые отношения тщательно маскируют совершенно другие отношения, связанные с трудом, и регулируемые, соответственно, другими отраслями права. Трудовым же правоотношениям присущи свои отличительные признаки (особенности), наличие которых указывает на принадлежность к предмету регулирования нормами трудового законодательства.

Отграничение от гражданского права. Зачастую с трудовым договором путают гражданско-правовые договоры о труде, такие как: договор поручения, оказания услуг, авторский договор, договор бытового подряда. Действительно, в них

можно заметить множество сходств с трудовым договором. Прежде всего, все эти договоры связаны с тем или иным видом труда. Далее — все они основаны на договорных началах и, как правило, носят возмездный характер. Однако существуют и особенные отличительные черты каждого из этих договоров.

Система источников трудового права — это состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и последовательное расположение в зависимости от регулируемого предмета.

Система источников трудового права имеет свои особенности.

В систему источников входят нормативные правовые акты, принятые федеральными органами государственной власти, и акты субъектов Российской Федерации.

Ст. 6 ТК РФ разграничивает полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В соответствии с данной нормой к ведению федеральных органов государственной власти отнесено, в частности, установление основ правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основ социального партнерства; порядка ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации могут принимать законы и иные нормативные правовые акты по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти.

Согласно ч. 3 ст. 6 ТК РФ органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В учебниках по трудовому праву предлагается следующая классификация принципов:

- 1) принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;
- 2) принципы, содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников;
- 3) принципы, определяющие правовое регулирование применения труда работников;
- 4) принципы, отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.

Принцип свободы труда. Конституционный принцип свободы труда гарантирует каждому свободу распоряжения своей способностью к труду. Свобода труда несовместима с принудительным трудом и дискриминацией, запрещенными Конституцией РФ и трудовым законодательством РФ

Контрольные вопросы: 1.

Система трудового права.

2. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
3. Система науки трудового права.
4. Метод трудового права. Система трудового права.
5. Общая характеристика основных источников трудового права
6. Принципы трудового права

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 2.

Тема 2. Трудовые правоотношения.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить трудовые правоотношения.

Студент должен иметь представление о системе источников трудового права. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

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

Выделяют следующие признаки (особенности) трудовых правоотношений:

- 1) двусторонний договорный характер — содержание трудовых отношений определяется соглашением сторон и находит свое закрепление в особом юридическом акте — трудовом договоре;
- 2) организационно-управленческий характер — выполнение трудовой функции осуществляется в рамках отношения по организации и управлению трудом, что предполагает соблюдение работником требований работодателя, касающихся правил внутреннего трудового распорядка, норм труда, правил в области охраны труда и обеспечения безопасности труда;

возмездный характер — получение вознаграждение за труд — обязательное условие трудового договора, подлежащее обсуждению и включению в трудовой договор при его заключении;

- 3) личный характер — трудовые отношения предусматривают самостоятельный труд работника и исключают возможность без согласия работодателя заменять одного работника другим;
- 4) регулятивный характер — трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;
- 5) длительный характер — трудовые отношения не прекращаются после завершения работником трудового задания, на время болезни, отсутствия по причинам командировки, беременности женщины-работницы и т.п., поскольку длящийся характер трудовых правоотношений определяется спецификой содержания этих отношений — правами и обязанностями сторон, а не сроком их действия. Длящимися следует признать правоотношения, основанные на любом виде трудового договора, заключенного на определенный или неопределенный срок.

Структурно трудовое правоотношение состоит из трех элементов:

- 1) субъекты трудового правоотношения;
- 2) объект трудового правоотношения;
- 3) содержание трудового правоотношения.

Контрольные вопросы:

1. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне.
2. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.
3. Правоотношения по разрешению трудовых споров.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 3.

Тема 3. Субъекты трудового права.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, проанализировать субъекты трудового права.

Студент должен иметь представление о принципах трудового права. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Субъекты трудового права - участники трудовых отношений, обладающие правами и обязанностями, которые несут ответственность за свои действия.

Субъектами трудового права выступают:

- работник (только физическое лицо, вступившее в трудовые отношения);
- работодатель — юридическое лицо любой формы собственности (организация), индивидуальный предприниматель или иной гражданин;
- профсоюзные или иные уполномоченные работниками органы;
- социальные партнеры на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом или ином уровне (представители от объединений работников, работодателей, от органов исполнительной власти);
- соответствующие органы защиты трудовых прав (КТС, трудовой арбитраж и т.д.);
- соответствующие органы надзора и контроля за охраной труда.

Гражданин (работник) как субъект трудового права

Гражданин фактически становится субъектом трудового права с момента подыскания работы, статус работника приобретает им с момента принятия на работу в конкретную организацию.

По общему правилу срок ее наступления связывается с достижением определенного законом биологического возраста — 16 лет. Согласно ст. 63 ТК РФ для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу лиц, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования, достигших 14-летнего возраста, при выполнении следующих условий:

- 1) они могут быть приняты только для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- 2) для выполнения работы в свободное от учебы время, без нарушения процесса обучения;
- 3) необходимо согласие родителей, усыновителей или попечителей и органа опеки.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет.

Для отдельных категорий лиц установлены специальные требования. Так, иностранный гражданин для работы на территории Российской Федерации должен получить разрешение на работу. Одновременно работодатель получает разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

Правом поступления на государственную службу обладает только гражданин Российской Федерации, достигший 18-летнего возраста, владеющий государственным языком и отвечающий иным требованиям, установленным действующим законодательством.

Данная норма сейчас отменена. Предельный возраст для вступления в трудовые отношения Трудовой кодекс не устанавливает; исключение составляет определенный круг работ и должностей. Так, согласно Закону о государственной гражданской службе предельный возраст для нахождения на государственной должности государственной службы — 65 лет.

Дополнительно при приеме на работу оценивается специальная трудовая правосубъектность, которая выражается в степени профессиональной подготовки, в наличии определенной специальности или квалификации.

Особым требованием в некоторых случаях может быть и состояние здоровья. Как правило, это связано с выполнением работы с использованием источников повышенной опасности (водители, летчики и т.д.) или на производстве, создающем повышенную опасность для окружающей среды (железная дорога, атомная электростанция и т.д.).

После заключения трудового договора гражданин становится работником, у него возникает правовой статус работника, выражающийся в наличии определенных трудовых отношений прав и обязанностей.

Контрольные вопросы:

1. Основные права профсоюзов и их классификация
2. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников
3. Ответственность профсоюзов в случаях нарушения законодательства..

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 4.

Тема 4. Работник как субъект трудового права.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить работника как субъекта трудового права..

Студент должен знать понятие и виды трудовых правоотношений. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. (ст.20 ТК РФ). Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста *шестнадцати лет*, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Признаки работника:

1. работник — это физическое лицо (гражданин Российской Федерации, иностранный гражданин или лицо без гражданства), обладающее трудовым статусом (в том числе трудовой правосубъектностью);
2. работник лично осуществляет принадлежащие ему субъективные трудовые права и обязанности в пределах правовых отношений, возникающих в сфере трудового права;
3. работник выполняет на основании заключенного трудового договора трудовую функцию, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку;
4. работник осуществляет возмездную трудовую деятельность, получает заработную плату в полном размере и в установленные сроки

Правовой статус работника физическое лицо приобретает с вступлением в силу трудового договора, когда на него в полной мере распространяется действие норм трудового законодательства.

Возрастные категории лиц, с которыми допускается заключение трудового договора:

1. лица, достигшие 16-летнего возраста (общий);
2. лица, достигшие 15-летнего возраста, получающие основное общее образование, либо продолжающие освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставившие учебу в общеобразовательном учреждении, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

3. учащиеся, достигшие 14-летнего возраста и желающие с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства заниматься в свободное от учебы время легким трудом, не причиняющим вреда здоровью и не нарушающим процесса обучения.

Лица моложе 14 лет не должны приниматься на работу, кроме организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков, когда с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства привлекаются малолетние для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Контрольные вопросы:

1. Понятие и система юридических гарантий осуществления трудовых прав, свобод и законных интересов работника.
2. Ответственность работника за выполнение или невыполнение своих обязанностей

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 5.

Тема 5. Работодатель как субъект трудового права.

Цель работы: – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить работодателя как субъекта трудового права.

Студент должен иметь представление о понятиях и видах субъектов трудового права. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Работодатель имеет право (ч.1 ст.22 ГК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан (ч.2 ст.22 ГК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей

Контрольные вопросы:

1. Трудовой правоспособности работодателем - юридическим лицом.
2. Руководитель как специальный субъект трудового права.
3. Работодатель как физическое лицо.
4. Особенности правового статуса работодателя - физического лица.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 6.

Тема 6. Трудовой коллектив как субъект трудового права

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить правовой статус работника как субъекта трудовых правоотношений.

Студент должен иметь представление о понятии и правовом статусе работника как субъекта трудовых правоотношений. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Трудовой коллектив – это добровольное организационно самостоятельное объединение работников для совместного труда на конкретном предприятии, в учреждении, организации на основе трудовых договоров или членства в данном производственном коллективе.

Трудовой коллектив предприятия составляют все работники, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора. В трудовой коллектив не входят руководитель предприятия и его заместители. Именно совместная трудовая деятельность работников на производстве составляет основу создания трудового коллектива. Высшим органом трудового коллектива является общее собрание (конференция) работников. По его решению могут создаваться иные органы трудового коллектива и определяться их компетенция.

Администрация не является органом трудового коллектива. Она является органом нанимателя, собственника имущества данного предприятия. Часть администрации входит в трудовой коллектив во внешних его отношениях. Сотрудники администрации являются членами данного трудового коллектива, так как работают по трудовому договору (контракту).

Все трудовые коллективы можно классифицировать по двум основаниям:

1) по виду общественного труда и сфере его применения – производственные; обслуживающие население; сферы просвещения, здравоохранения, культуры и искусства, управленческие, технологические и другие;

2) по иерархии структурных подразделений: основной трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации; низовой, т.е. трудовой коллектив подразделения (цеха, отдела, филиала); первичный (трудовой коллектив производственных бригад, звеньев, участков).

Правовой статус трудового коллектива любого вида – это закрепленное законодательством его правовое положение, которое включает в себя правовую правосубъектность данного коллектива, основные права и обязанности (полномочия), их

гарантии и ответственность. Правовая правосубъектность трудового коллектива возникает с момента его образования и прекращается с момента ликвидации производства. Основные права, обязанности и направления (сфера) деятельности трудового коллектива называют его полномочиями, которые одинаковы для всех трудовых коллективов Республики Беларусь.

Самоуправление трудового коллектива – это самостоятельное осуществление им в соответствии с уставом предприятия, законодательством и коллективным договором организационно-управленческих функций (решение определенных вопросов управления трудовым коллективом, его социального развития, организации и стимулирования труда, а также осуществление контроля за выполнением управленческих решений).

Особенностью трудового коллектива как субъекта права является то, что он призван выражать интересы своих членов. Все члены трудового коллектива наделены равными правами и имеют один голос для участия в голосовании при принятии решения.

Контрольные вопросы:

1. Понятие трудового коллектива;
2. Общую характеристику структуры трудового коллектива и его функций.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 7.

Тема 7. Профсоюз как субъект трудового права.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить профсоюз как субъект трудового права..

Студент должен иметь представление о правовом статусе работодателя как субъекта трудового права. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Согласно ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих законных интересов.

Профсоюз — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Субъектом трудового права выступают органы данной организации.

Выборному органу профсоюза передаются в бесплатное пользование здание, помещения, сооружения для культурно-просветительской, оздоровительной и иной работы среди работников данной организации.

Профсоюз представляет интересы своих членов, но он не вправе участвовать в организации производства и управлении производством, но правомочен участвовать в управлении организацией.

Членом профсоюза может быть любой гражданин, достигший 14-летнего возраста и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность.

Представителям профсоюзов и их объединений законом предоставляются гарантии, обеспечивающие их независимость при исполнении возложенных на них полномочий (ст. 405 ТК РФ).

Профсоюзы имеют право:

- начать коллективные переговоры, вести их, участвовать в подготовке проекта коллективного договора или соглашения, заключать его от имени работников;
- осуществлять контроль за выполнением условий заключенных коллективных договоров;
- представлять интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров, составлять протокол разногласий или предъявлять законные требования работодателю;
- участвовать в создании и деятельности примирительных органов;
- принимать решения о проведении забастовки;
- участвовать в установлении условий труда и его оплаты.

В ряде случаев законом установлено требование о необходимости учитывать мнение, а иногда и получить согласие при принятии администрацией решений, например, при: увольнении некоторых категорий работников (ст. 82 ТК РФ); изменении организационных или технологических условий труда, способных повлечь массовые увольнения (ст. 74 ТК РФ); привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Профсоюзы не имеют обязанностей перед другими социальными партнерами, что отличает их правовой статус. Лишь согласно ст. 41 ТК РФ профсоюзы от имени работников могут принять на себя обязанность отказаться от проведения забастовок при условии своевременного и полного выполнения работодателем коллективного договора.

Обязанность возместить убытки возлагается на профсоюз, когда профсоюзная организация объявила и не прекратила забастовку после признания ее незаконной (ст. 417 ТК РФ).

Контрольные вопросы:

1. Классификация профсоюзов.
2. Профсоюзы современной России. Проблемы современных профсоюзов.
3. Пути развития профсоюзов современной России.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 8.

Тема 8. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить защиту трудовых прав работников профессиональными союзами..

Студент должен иметь представление о трудовом коллективе как субъекта трудового права. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Правовой основой защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами являются ТК РФ и Федеральный закон № 10-ФЗ от 12.01.1996 (ред. от 22.12.2014) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Стоит отметить, что согласно ст. 352 ТК РФ одним из способов защиты прав и свобод работников является защита профессиональными союзами³¹.

Федеральным законом от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» установлено, что профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Из рассмотренного определения профессионального союза следует, что он вправе защищать социально-трудовые права и интересы своих членов.

Можно выделить следующие основные направления деятельности профсоюзов³²:

- повышение условий труда работников;
- представление интересов работников в сфере труда, ведение переговоров с работодателями;
- осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства работодателями;
- участие в урегулировании возникающих между работниками и работодателями трудовых споров в целях защиты прав и интересов работника, как менее слабой стороны.

Профессиональные союзы занимают особое место в системе органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде³³. Стоит отметить, что профсоюзы, с позиции работников, защищая их трудовые права, имеют своего рода преимущества перед государственной инспекцией и органами прокуратуры. Это выражается в следующих аспектах. Во-первых, профсоюзы имеют возможность ежедневно представлять интересы работников при взаимодействии с работодателями, во-вторых, имеют возможность оперативно провести беседы с работодателями, разъяснить работникам имеющиеся у них права и соответствующие обязанности работодателя. Государственная инспекция труда и органы прокуратуры в свою очередь, имея помимо защиты трудовых прав работников, другие полномочия, не способны настолько оперативно реагировать на нарушения трудовых прав.

Подчеркивая роль общественности в защите законных интересов человека, а равно и работника, Конституция РФ указала, что каждый имеет право создавать профессиональные союзы. К сожалению, можно констатировать тот факт, что на предприятиях среднего и малого бизнеса обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, т.е. отсутствуют органы, которые должны защищать интересы работников. Это происходит по разным причинам: негативное отношение некоторых работодателей к деятельности профсоюзов, поскольку последние ограничивают их власть над работниками; преследование работников, обратившихся в профсоюз для защиты нарушенного права; слабое знание работниками трудового законодательства, а в связи с этим и нежелание защиты нарушенных прав при помощи профессиональных союзов или в комиссии по трудовым спорам. А в условиях экономического кризиса в государстве и безработицы для сохранения своего рабочего места работник иногда вынужден пожертвовать своими законными правами.

Профсоюзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений, в том числе по вопросам:

- законности условий трудового договора;
- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты труда;
- гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ;
- по другим социально-трудовым вопросам³⁴.

Реализуя и осуществляя свои полномочия, профсоюзы в своей деятельности независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, неподотчетны и неподконтрольны им. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

В случае, если профсоюзными организациями были выявлены нарушения трудового законодательства, члены этой организации имеют право (а в основном должны, так как целью их является защита прав и законных интересов работников) выйти с требованием к работодателю с целью устранения этих нарушений. Работодатель, в свою очередь, обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями. Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного

профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений³⁵.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- 1) осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

Анализируя совокупность прав, предоставленных профсоюзным организациям, следует сделать вывод о том, что профсоюзные организации обладают обширными правами в области защиты трудовых прав работников, так как целью их создания является взаимодействие с работодателем в интересах работника. Вместе с тем следует отметить, что их деятельность в реальной практике распространяется преимущественно на лиц, являющихся членами профсоюзов, или на тех работников, кто, не будучи членом профсоюза, уполномочил профсоюз представлять его интересы. Если говорить о правоприменительной деятельности профсоюзов в целом по Российской Федерации, то они сейчас практически не создаются и, к сожалению, слабо функционируют, несмотря на законодательное урегулирование вопроса о широких возможностях их деятельности. Следовательно, защита профсоюзами трудовых прав работников находит свое применение в частных случаях, и не имеет широкого применения.

Контрольные вопросы:

1. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
2. Защита трудовых прав путем осуществления государственного контроля за соблюдением трудовых законодательства.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 9.

Тема 9. Социальное партнерство в сфере труда.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить . социальное партнерство в сфере труда..

Студент должен иметь представление о правовом статусе профсоюза. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

- коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, совершенствования трудового законодательства;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Для осуществления социального партнерства стороны создают комиссию, в которую могут входить:

- со стороны работников - профессиональные союзы и их объединения,
- со стороны работодателя - руководитель организации или объединения работодателей,
- органы государственной власти или органов местного самоуправления.

Социальное партнерство реализуется на всех уровнях:

- федеральном (постоянно действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»). Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

- региональном, на уровне субъекта РФ (могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории данного региона. Их деятельность осуществляется на основании законов этих субъектов Российской Федерации).

- отраслевом уровне;
- на уровне муниципального образования;
- на локальном уровне организации (создается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения).

Контрольные вопросы:

1. Принципы социального партнерства.
2. Коллективный договор.
3. Социально-партнерские соглашения.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №10.

Тема 10. Коллективный договор: понятие, значение, стороны и содержание.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить коллективный договор: понятие, значение, стороны и содержание..

Студент должен иметь представление о способах защиты трудовых прав работников профессиональными союзами. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой литературе.

Теоретическая часть:

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Для чего заключать коллективный договор?

Для работников коллективный договор является способом повышения защищенности работника, поскольку в него можно включить дополнительные права и гарантии для работников или установить гарантированный минимум на определенный период.

Для работодателя коллективный договор: 1) помогает стабилизировать отношения с трудовым коллективом (установление показателей премирования, системы доплат и надбавок усиливает мотивацию работников; в коллективный договор может быть включено положение о запрете забастовок, если работодатель выполняет все условия коллективного договора). 2) коллективный договор позволяет существенно сократить объем кадрового документооборота. В небольшой компании работодатель может оговорить все аспекты трудовых отношений в трудовом договоре с каждым сотрудником. Но на любом среднем или крупном предприятии у работодателя нет возможности контактировать непосредственно с каждым из работников. В этом случае взаимодействие с работниками он осуществляет посредством коллективного договора. А в трудовых договорах даются ссылки на общие правила, распространяющиеся на всех сотрудников. 3) Коллективный договор для работодателя — это инструмент управления налоговой нагрузкой по налогу на прибыль. В соответствии с главой 25 Налогового кодекса расходы на оплату труда уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. В эти расходы помимо зарплаты включаются стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием работников и предусмотренные коллективными договорами (ст. 255 НК РФ). Отдельно законодатель оговорил, что облагаемую базу по налогу на прибыль, например, уменьшают предусмотренные коллективным договором расходы: на предоставление бесплатного или льготного питания (п.

25 ст. 270 НК РФ); оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования и специальными маршрутами (п. 26 ст. 270 НК РФ).

Кто является представителями работников и работодателя? (ст.29 ТК РФ)

- со стороны работников - профессиональные союзы и их объединения,
- со стороны работодателя - руководитель организации или объединение работодателей,

Какие вопросы могут быть урегулированы коллективным договором? (ст. 41 ТК РФ)

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

На какой срок заключается коллективный договор?(ст. 43 ТК РФ)

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

На кого распространяется действие заключенного коллективного договора? (ст. 43 ТК РФ)

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Кто может начать коллективные переговоры? (ст. 36 ТК РФ)

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

В течение какого срока должен быть заключен коллективный договор? (ст. 40 ТК РФ) При

недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров

стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Какие гарантии и компенсации есть у лиц, участвующих в коллективных переговорах? (ст. 39 ТК РФ)

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Кто обязан регистрировать коллективный договор и соглашение, в каком порядке это делается? (ст. 50 ТК РФ)

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (Министерство труда и социального развития).

Контрольные вопросы:

1. Международно-правовое регулирование социального партнерства.
2. Коллективные переговоры: участники, порядок проведения, юридический результат.
3. Понятие и значение коллективного договора.
4. Разработка и заключение коллективного договора.
5. Содержание коллективного договора.
6. Действие коллективного договора.
7. Контроль за выполнением коллективного договора.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 11,12

Тема 12. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству. Правовой статус и правила регистрации безработных.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить права граждан на обеспечение занятости и трудоустройство, а также социальные гарантии при потере работы и безработице.

Студент должен иметь представление о коллективном договоре: его значение, стороны и содержание. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Обеспечение занятости является одновременно и обеспечением реализации права граждан на труд. Содействие этому является обязанностью государства и его исполнительных органов власти, государственной службы занятости. Они и работодатели реализуют государственную политику в области занятости по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную деятельность. Для конкретного гражданина право на содействие в обеспечении занятости означает помощь ему соответствующих государственных органов в подыскании подходящей работы, т. е. реализации права на труд. Система правовых норм по обеспечению занятости включает меры по подысканию подходящей работы и трудоустройству на нее, по обеспечению стабильности и неизменности трудовых договоров, по предотвращению незаконных, необоснованных отказов в приеме на работу и охране от незаконных переводов и увольнений.

Закон о занятости в ст. 5 закрепил основные принципы государственной политики в области занятости:

- 1) обеспечение всем гражданам России равных возможностей в реализации их права на труд и свободный выбор работы;
- 2) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному творческому труду;
- 3) создание условий, обеспечивающих достойную человека жизнь и свободное его развитие;

- 4) обеспечение социальной защиты граждан в области занятости, помощь особо нуждающимся в ней и в трудоустройстве;
- 5) сочетание местных мер с централизованными в области занятости;
- 6) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места;
- 7) развитие трудовых ресурсов;
- 8) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы; а также принципы по координации действий органов занятости с другими органами и по международному сотрудничеству в области занятости.

Эти принципы являются принципами института содействия обеспечению занятости и трудоустройству и отражают суть законодательства данного института и направления его развития.

Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству закреплено в разделе II Закона о занятости населения. Это сложное право, включающее ряд более простых прав (возможностей получить определенное благо), является важнейшей гарантией реализации права на труд.

Содержание права на содействие обеспечению занятости состоит из следующих прав граждан:

- на проведение государственной политики в области занятости;
- на трудоустройство;
- на бесплатную профессиональную подготовку, переобучение, в том числе через службу занятости с получением стипендии;
- на профессиональную деятельность за границей на основе контракта (на 2–5 лет);
- на обжалование неправомерных действий органов службы занятости, их должностных лиц, в том числе и в суд.

Организационно-правовые формы обеспечения занятости:

- бесплатная профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации как непосредственно на производстве, так и с помощью органов службы занятости;
- направление на работу подготовленных молодых специалистов и квалифицированных рабочих;
- квотирование рабочих мест для трудоустройства слабо социально защищенных (инвалидов, молодежи, женщин-матерей, одиноких родителей и др.);
- подыскание службой занятости безработному подходящей работы и направление на нее;
- создание новых рабочих мест на действующих или вновь организуемых производствах, поощрение этого исполнительными органами власти и службой занятости различными мерами;
- внутреннее трудоустройство работника администрацией на том же предприятии, организации, намечаемого к высвобождению или увольнению не по его вине;
- организация общественных работ и направление на них безработных в качестве временных работников с сохранением статуса безработного и получением пособия по безработице;
- различные специальные формы трудоустройства граждан, нуждающихся в особой помощи по устройству на работу (освобожденных из мест заключения, демобилизованных из армии и др.).

Трудоустройство – это подыскание подходящей работы, включая необходимую переквалификацию, повышение квалификации и устройство на работу. Оно может осуществляться самостоятельно гражданином или с помощью специального органа, занимающегося трудоустройством.

В широком смысле трудоустройство – это любой процесс устройства на работу: самостоятельное и с помощью службы занятости и администрации организации, обязанной предложить намеченному к высвобождению или увольнению не по его вине работнику другую имеющуюся работу и с его согласия перевести на эту работу. Трудоустройство в узком смысле

– это деятельность соответствующих государственных органов по оказанию гражданину помощи в устройстве на работу. Трудоустройству в узком смысле могут помогать такие органы, как военкоматы (для демобилизованных), милиция (для вернувшихся из мест заключения), комиссии по делам несовершеннолетних (для подростков) и др.

Есть общие и специальные формы трудоустройства. К общим формам относятся самостоятельное или с помощью службы занятости трудоустройство, а также трудоустройство работодателем в порядке перевода с согласия работника, подлежащего высвобождению (увольнению) без его вины, на другую имеющуюся работу. К специальным формам трудоустройства относятся:

- организованный набор рабочей силы в отъезд;
- направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ и других специальных образовательных учреждений, заключивших с работодателями соответствующие договоры о подготовке для их производства квалифицированных кадров;
- направление безработного по установленной квоте приема, обязательной для работодателя;
- трудоустройство для работы за границей по контракту.

Контрольные вопросы:

1. Государственная политика в области занятости.
2. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство.
3. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
4. Порядок выплаты пособий по безработице.
5. Общественные работы и для чего они предназначены.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 13,14.

Тема 13. Порядок заключения, изменения, расторжения трудового договора.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить порядок заключения, изменения, расторжения трудового договора.

Студент должен иметь представление о понятии и видах, сторонах и содержании социально-партнерского соглашения. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Порядок заключения трудового договора установлен Трудовым кодексом, предусматривающим правила приема граждан на работу. Когда мы говорим о заключении трудового договора, это одновременно означает прием работника, изменение трудового договора – это перевод работника на другую работу, прекращение трудового договора – это одновременно увольнение работника. Таким образом, прием, перевод и увольнение относятся к работнику, а по отношению к его трудовому договору означают соответственно заключение, изменение и прекращение его.

Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Статья 64 ТК устанавливает гарантии при приеме, запрещая необоснованный отказ в приеме, прямые или косвенные преимущества и дискриминацию не по деловым качествам, а по полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям, месту жительства и другим обстоятельствам, не имеющим отношения к деловым качествам работника.

Дискриминацию надо отличать от дифференциации трудового законодательства, устанавливающей трудовые льготы или ограничения для определенных категорий, групп работников (подростков, инвалидов, женщин) или работающих в определенных условиях труда. Так, при отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка, как и всем другим гражданам, администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу этих женщин может быть обжалован в суде.

Учитывая физиологические особенности женского организма, его материнскую функцию и психофизиологические особенности неокрепшего организма подростков, трудовое

законодательство запрещает в интересах их здоровья принимать женщин и несовершеннолетних (до 18 лет) на работы с вредными, тяжелыми и опасными условиями, включенные в специальные перечни. Подростка нельзя также принимать на материально-ответственные должности (кассиром, продавцом и др.), заключать с ним письменный договор о полной материальной ответственности за вверенные ему ценности. Инвалид принимается с учетом медицинского предписания о его работе (с неполным рабочим временем, без сверхурочных и сменных работ и т. д.).

Прием производится с 16 лет (ст. 63 ТК). Но в случае получения основного образования либо оставления общеобразовательного учреждения прием может быть с 15 лет, а с согласия одного из родителей (опекуна) может быть принят с 14 лет учащийся для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс учебы.

Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме (в 2-х экземплярах, по одному каждой стороне) трудового договора. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (его руководителя, имеющего право приема и увольнения), который объявляется работнику под расписку. Если фактически гражданин допущен к работе без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. И эта формулировка без ее подкрепления нормой об ответственности за неоформление надлежащим образом приема на работу нередко используется работодателями для незаключения письменного трудового договора. Нет нормы об ответственности за подобные действия (к сожалению) и в Кодексе, а она очень необходима.

Трудовое законодательство (ст. 60 ТК) запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, поскольку эта работа будет другой и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно лишь с согласия его сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора (если специальное законодательство не оговаривает иное), кроме двух случаев временных переводов – по производственной необходимости и из-за простоя. Как правило, одностороннее изменение трудового договора не допускается. На такое изменение необходимо согласие обеих сторон договора. Изменение трудового договора означает для работника перевод его на другую работу и наоборот. Перевод на другую работу означает изменение существенных условий трудового договора. *Существенными условиями трудового договора* являются все непосредственно оговоренные в письменном тексте трудового договора условия (ст. 57 ТК), а также производные, предусмотренные законодательством, кроме случаев, когда их меняет сам законодатель.

Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т.е. предоставление ему другой работы по сравнению с оговоренной трудовым договором. Под другой работой понимается изменение одного из существенных условий договора (места работы, трудовой функции, оплаты труда и др.) или других существенных условий труда (степени вредности условий труда, режима труда, объема работы и т. д.). Такое понятие перевода закреплено в ст. 70 ТК.

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации или на другое предприятие, учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией допускается только с согласия работника за исключением случаев, указанных в ст. 74 ТК (производственная необходимость).

Не считается переводом на другую работу и не требует поэтому согласия работника перемещение его на том же предприятии, учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате без изменения существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК). Перемещение на другое рабочее место без изменения существенных условий трудового договора не изменяет трудовой договор, поэтому на него и не надо согласия работника.

Иногда администрация без письменного согласия работника переводит его на другую работу, считая это перемещением, и если он отказывается приступить к новой работе, его

увольняют. В процессе рассмотрения возникающих споров зачастую выясняется, что все-таки имел место именно перевод без согласия работника, поэтому невыход на новую работу нельзя считать прогулом и работник подлежит восстановлению на работе. Чтобы отличить перевод от простого изменения рабочего места без изменения существенных условий трудового договора, т. е. от перемещения, надо четко выявить, что же изменилось в деятельности работника.

Трудовой договор может быть прекращен, а работник уволен лишь по основаниям и в порядке, указанном в законе.

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. *Основанием прекращения трудового договора* называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника. Прекращение трудового договора и увольнение работника имеют единое основание и порядок, поэтому данные термины – синонимы, но прекращение относится к трудовому договору, а увольнение – к работнику.

Наличие закрепленных в законе оснований увольнения и порядка увольнения по каждому основанию является важной юридической гарантией права на труд и защитой от незаконных увольнений. Увольнение работника правомерно, если одновременно есть следующие три обстоятельства:

- 1) в законе указано основание увольнения, соответствующее фактическим обстоятельствам;
- 2) соблюден порядок увольнения по данному основанию;
- 3) юридический акт прекращения трудового договора.

В трудовом законодательстве употребляется три термина: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора и увольнение работника. Первые два употребляются, когда говорим о трудовом договоре. При этом расторжение означает прекращение трудового договора односторонним волеизъявлением (по инициативе работника, администрации или третьего лица).

Контрольные вопросы:

1. Испытания при приеме на работу.
2. Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров.
3. Случаи заключения срочных трудовых договоров.
4. Порядок изменения существенных условий труда.
5. Временные переводы.
6. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от волеизъявления сторон.
7. Оформление расторжения трудового договора.
8. Выходное пособие.
9. Защита персональных данных работников.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 15,16.

Тема 14. Рабочее время. Время отдыха. Оплата труда. Нормирование труда.

Гарантии и компенсации.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить рабочее время. Время отдыха. Оплата труда. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.

Студент должен знать права граждан на обеспечение занятости и трудоустройство, а также социальные гарантии при потере работы и безработице. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторые иные периоды, например внутрисменные перерывы (для

обогрева при работе на улице, для кормления ребенка до 1,5-летнего возраста и др.), которые трудовое законодательство относит к рабочему времени (ст. 91 Кодекса).

Установление законом нормального рабочего времени (по мнению академика И. М. Сеченова, для нормального функционирования организма необходимо 8 часов работы, 8 часов отдыха и 8 часов сна) позволяет: обеспечить охрану здоровья работника, способствовать его трудовому долголетию; получить от каждого работника общественно необходимую меру труда; повышать культурно-технический уровень работника, обучаться без отрыва от производства, развивать свою личность, что, в свою очередь, способствует повышению производительности труда. Нормальное рабочее время является основной гарантией права работника на отдых.

Рабочее время различается по продолжительности: нормальное, сокращенное, неполное. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время – сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Все три вида являются нормированным рабочим временем.

Нормальным рабочим временем является 40-часовая рабочая неделя как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе. Абсолютное большинство работников имеют у нас по Кодексу нормальное рабочее время.

Сокращенным рабочим временем называется установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой.

Сокращенным рабочим временем является 36- или 24-часовая рабочая неделя. Оно оплачивается как полное нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время установлено для следующих категорий работников (ст. 92 Кодекса), сокращая нормальную 40-часовую неделю для них на:

15 часов в неделю – для работников до шестнадцати лет;

4 часа в неделю – для работников от 16 до 18 лет;

5 часов в неделю – для работников – инвалидов II и III группы;

продолжительность работы в ночное время сокращается на один час (при трех–четырёхсменной работе);

4 часа и более – для работников с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда по степени их вредности.

Для учителей, научно-педагогических работников, врачей, женщин, работающих в сельской местности: для врачей, медицинских сестер ряда лечебных учреждений рабочее время – 6,5 и 5,5 часов в день, учителей, научных педагогических работников, женщин, работающих в сельской местности, – не более 36 часов в неделю, для инвалидов II и III групп – не более 35 часов в неделю.

Для учащихся образовательных учреждений, работающих в свободное от учебы время, рабочее время не может превышать

(если им нет 18 лет) половины нормы работника соответствующего возраста.

Сокращается рабочее время и для обучающихся без отрыва от производства. Но предприятие вправе за счет собственных средств установить (например по коллективному договору) сокращенное рабочее время своим работникам, не указанным в списке таких работ, утвержденным Правительством РФ, например, если появились новые виды работ с вредными и тяжелыми условиями труда.

Рабочее время и время отдыха взаимосвязаны. Чем короче рабочее время, тем больше времени у работника на отдых. Конституционное право на отдых обеспечивается не только законодательным ограничением рабочего времени, сверхурочных работ, но и закреплением в законе различных видов времени отдыха и ежегодных отпусков, как основных, так и дополнительных. Понятия «время отдыха по трудовому праву» и «свободное время для саморазвития» не совпадают, но от продолжительности первого зависит длительность второго.

Временем отдыха называется свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. В него входит и время в пути на работу и с работы.

Виды времени отдыха следующие:

– перерывы в течение рабочего дня смены (внутрисмен-ные);

– перерывы между рабочими днями, сменами (междусмен-ные);

- еженедельные выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодные отпуска;
- социальные отпуска по просьбам работников;
- периодические материнские и целевые отпуска.

Отпуск – это непрерывный отдых в течение нескольких рабочих дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка. Но есть дополнительные социальные отпуска без оплаты (ст. 128 ТК). Все отпуска по времени их предоставления можно разделить на ежегодные и периодические.

Ежегодные отпуска – это трудовые, т. е. заработанные. Они бывают двух видов: основные и дополнительные. Дополнительные ежегодные отпуска предоставляются:

- за неблагоприятные, тяжелые условия труда;
- работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;
- работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства, за непрерывный стаж на одном предприятии, в организации;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- в других случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами или иными локальными нормативными актами, а также трудовым договором.

Дополнительные ежегодные отпуска используются и как трудовая льгота матерям, одиноким отцам, имеющим малолетних детей.

Таким образом, ежегодных оплачиваемых отпусков шесть видов: ежегодный основной и пять дополнительных ежегодных отпусков, которыми пользуется почти треть всех работников.

Отпуска по временной нетрудоспособности и по беременности и родам в счет ежегодных отпусков не включаются. Это – периодические отпуска, т. е. предоставляемые в периоды, определенные законодательством (болезнь, роды и т. д.), или как льготы некоторым категориям работников.

Ежегодный оплачиваемый основной отпуск длительностью 28 календарных дней предоставляется всем работникам¹. Очередные отпуска более 28 календарных дней называются удлиненными, на них имеют право следующие категории работников:

- моложе 18 лет – 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК);
- учителя, преподаватели средних и высших образовательных учреждений, научные сотрудники НИИ и некоторых детских учреждений – до 48 рабочих дней;
- государственные служащие – не менее 30 календарных дней;
- прокуроры и судьи – не менее 30 календарных дней, а в местностях с тяжелыми климатическими условиями – 45 календарных дней. Депутаты Государственной Думы – 48 рабочих дней.

Приходящиеся на период всех отпусков выходные и праздничные нерабочие дни в число рабочих дней отпуска не входят. При этом оплачиваются только рабочие дни. На работе по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, а если на совмещаемой работе совместитель не отработал еще 6 месяцев, то отпуск предоставляется ему авансом (ст. 286 ТК). Все отпуска рассчитываются по 6-дневной рабочей неделе.

Труд работника возмещается оплатой труда или заработной платой, т. е. заработной им платой за затраченный труд. О заработной плате стороны делают оговорку при заключении трудового договора, и это – одно из необходимых условий трудового договора, которое становится с его заключением элементом трудового правоотношения работника. Но в понятии заработной платы есть и второй аспект – институт трудового права, т. е. система норм трудового законодательства об оплате труда. Этот институт отражает следующие принципы правовой организации заработной платы:

- запрещается дискриминация в оплате труда по полу, национальности и другим недельным критериям; за равноценный труд производится равная оплата;
- оплата труда работника производится по его трудовому вкладу, его количеству и качеству и максимальным размером не ограничена;

- государство устанавливает и гарантирует минимальный размер оплаты труда, который с ростом цен систематически повышается (индексация заработной платы);
- оплата труда дифференцируется в зависимости от его тяжести, условий, сложности (по квалификации), характера труда, его значения в народном хозяйстве и района труда; такой дифференциации способствует тарифная система с ее надбавками, доплатами, районными коэффициентами;
- тарифы оплаты труда, фонды оплаты, системы заработной платы устанавливают сами предприятия, организации по коллективным договорам, соглашениям, а в бюджетной сфере – государство (правительство);
- заработная плата конкретного работника, надбавки и доплаты устанавливаются по трудовому договору.

Работнику гарантируется (ст. 189 ТК) государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профкома или устанавливаемых коллективным договором.

Нормой труда называется установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях работы. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда: исправное состояние механизмов, оборудования, приспособлений, своевременное обеспечение технической документацией, надлежащего качества материалами и инструментами для работы, своевременную их подачу, безопасные и здоровые условия труда (ст. 163 ТК). Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации труда и производства и в случае их изменения должны систематически пересматриваться. Обязательной замене подлежат нормы труда также по мере проведения аттестации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии, технического перевооружения производства, обеспечивающие повышение производительности труда. Введение, пересмотр и замена норм труда производится работодателем с учетом мнения профкома локальными нормативными актами. О введении новых норм работники извещаются не менее чем за два месяца (ст. 162 ТК).

Различают следующие *виды норм труда*: нормы выработки; нормы времени; нормы обслуживания; нормы численности; нормированные задания; укрупненные и комплексные нормы, применяемые при коллективных формах организации и оплаты труда (в производственной бригаде). По сфере их действия различают нормы труда единые, типовые, межотраслевые, отраслевые (ведомственные) и локальные. На практике действуют всегда локальные, которые разрабатываются на основе типовых, отраслевых и других централизованных норм рекомендательного характера, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ.

Норма выработки – это установленный в единицах продукции, рабочих операций объем работы, который работник должен выполнить в час, день (смену), месяц, рабочий год.

Норма времени – это количество рабочего времени (в часах, минутах) для производства единицы продукции или рабочей операции, служит для расчета, определения норм выработки и других норм труда.

Нормы обслуживания – это установленный на одного работника объем обслуживания производственных механизмов, станков, площадей. Их разновидностью является *норма управляемости* – число работников на данном производстве, которыми должен управлять один руководитель (бригадир, начальник участка, мастер и т. д.). Это тоже расчетная норма для определения штата руководителей, управляющих трудом.

Норма численности работников – установленное количество рабочего персонала определенной профессии, квалификации для выполнения работ на данном участке производства, например ремонтных рабочих по обслуживанию станков или всех работников цеха, отдела, предприятия, учреждения, организации.

Норма численности и норма обслуживания взаимосвязаны, поскольку по норме обслуживания определяется и норма численности, и наоборот.

Укрупненные и комплексные нормы, применяемые при коллективном труде производственной бригады по единому наряду, рассчитываются на весь коллектив бригады, т. е. это объем работы, который должна выполнить бригада в день, неделю, месяц.

При сдельной системе заработной платы применяется *сдельная расценка* – это оплата за единицу сделанной продукции (рабочей операции) надлежащего качества (без брака). Сдельная расценка при простой сдельной системе всегда одинакова, сколько бы ни произвел работник продукции; при сдельно-прогрессивной системе одинакова в пределах выработки, а за продукцию, сделанную сверх нормы, она прогрессивно повышается (но эта система применяется редко, так как она отражается на себестоимости продукции). Сдельные расценки устанавливаются администрацией и с пересмотром норм труда также пересматриваются.

Контрольные вопросы:

1. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, совместительство).
2. Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях экономики.
3. Понятие и виды отпусков.
4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления. Дополнительный оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления.
5. Учебный отпуск.
6. Отпуск без сохранения заработной платы.
7. Суммирование отпусков. Отзыв из отпуска.
8. Реализация права на отпуск при увольнении.
9. Тарифная система и система оплаты труда.
10. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
11. Гарантии и компенсации
12. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда.
13. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы.
14. Командировочные расходы и их возмещение.
15. Гарантии и компенсации при переезде в другую местность.
16. Иные компенсационные выплаты.
17. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 17,18.

Тема 15. Трудовой распорядок. Дисциплины труда. Профессиональная подготовка переподготовка и повышение квалификации работников.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить трудовой распорядок, дисциплины труда, профессиональная подготовка переподготовка и повышение квалификации работников..

Студент должен иметь представление о правовом статусе и правила регистрации безработных. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Дисциплиной труда называется установленный в данной общественной организации труда порядок поведения в совместном труде и ответственность за его нарушение.

При заключении трудового договора работник знает, что он в процессе труда обязан подчиняться единоначальнику на производстве все время действия его трудового договора. Это второй аспект понятия дисциплины труда как необходимый элемент трудового правоотношения работника.

Третий аспект понятия трудовой дисциплины как реализация основного принципа трудового права – обеспечение исполнения обязанности работника добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности – соблюдать дисциплину труда.

И, наконец, четвертый аспект дисциплины труда – это соответствующий институт трудового права, т. е. система правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, предусматривающий обязанности работника и работодателя (его администрации), меры поощрения за успехи в труде, порядок их применения, виды и меры ответственности за нарушение дисциплины труда и порядок их применения, что соответствует разделу VIII Трудового кодекса (ст. 189–195).

Дисциплина труда, указывает ст. 189 Кодекса, – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Работодатель же в соответствии с указанным законодательством обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующими в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения работников и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК).

Дисциплина труда различается в объективном и субъективном смысле. В *объективном смысле* – это система норм о дисциплине труда, т. е. институт трудового права и установленный на данном производстве внутренний трудовой распорядок. В *субъективном* – это элемент трудового правоотношения работника и его обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда.

Одним из основных прав работников, предусмотренных ст. 21 Кодекса, является их право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации на производстве, где он работает. И отношения, возникающие в связи с этим, всегда сопутствуют трудовым отношениям. Они являются предметом трудового права как отношения, непосредственно связанные с трудовыми, ибо с развитием научно-технического прогресса работник, чтобы не отстать от него, систематически должен развиваться, повышать свое профессиональное мастерство, квалификацию.

Трудовой кодекс предусмотрел правовое регулирование указанных отношений в разделе IX, ст. 196–208'. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Для реализации этого права между работником и работодателем заключается дополнительный (к его трудовому) договор – ученический (ст. 197 ТК).

В некоторых случаях трудовое законодательство прямо предусматривает, что работник имеет право на профессиональную переподготовку за счет работодателя, тогда и в его ученическом договоре это должно быть оговорено. Например, ст. 219 ТК это право работника предусматривает в случае ликвидации его рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда.

КЗоТ в ст. 184 и 185 предусматривал формы обучения на производстве, а также обучение в пределах рабочего времени.

Одним из основных прав работников, предусмотренных ст. 21 Кодекса, является их право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации на производстве, где он работает. И отношения, возникающие в связи с этим, всегда сопутствуют трудовым отношениям. Они являются предметом трудового права как отношения, непосредственно связанные с трудовыми, ибо с развитием научно-технического прогресса работник, чтобы не отстать от него, систематически должен развиваться, повышать свое профессиональное мастерство, квалификацию.

Трудовой кодекс предусмотрел правовое регулирование указанных отношений в разделе IX, ст. 196–208'. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Для реализации этого права между работником и работодателем заключается дополнительный (к его трудовому) договор – ученический (ст. 197 ТК).

В некоторых случаях трудовое законодательство прямо предусматривает, что работник имеет право на профессиональную переподготовку за счет работодателя, тогда и в его ученическом договоре это должно быть оговорено. Например, ст. 219 ТК это право работника предусматривает в случае ликвидации его рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда.

Контрольные вопросы:

1. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
2. Понятие дисциплинарного проступка.
3. Виды дисциплинарных взысканий.
4. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
5. Снятие дисциплинарного взыскания.
6. Содержание ученического договора.
7. Профессиональная подготовка переподготовка и повышение квалификации работников
8. Возмещение расходов, понесенных работодателем в связи с обучением работника.
9. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
10. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 19, 20.

Тема 16. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить особенности регулирования труда отдельных категорий работников..

Студент должен иметь представление о порядке заключения трудового договора. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Конституция РФ гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. В трудовом праве это воплощается в принципе равенства прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ). Этот принцип лежит в основе трудовой правосубъектности, которая одинакова для всех граждан, независимо от возраста, пола, национальности, расы и других признаков. Равенство как принцип, способствующий единству трудового права, обеспечивается также общими основаниями возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Вместе с тем трудовое право регламентирует трудовые отношения разнообразных категорий граждан, различающихся по профессиональным, возрастным, физиологическим, социальным, личностным и другим признакам, требующим специального регулирования, что и делает необходимой дифференциацию трудового права. Причем именно такая дифференциация обеспечивает подлинное равенство.

В науке трудового права все основания, определяющие дифференциацию трудового права, принято разделять на две группы. Первая включает основания, обусловленные объективными факторами, характеризующими место и условия работы (вредность и тяжесть производства, особые температурные условия и повышенная интенсивность труда, требующие большего физического или нервного напряжения работника, неблагоприятные климатические условия, отдаленность местонахождения предприятия, разъездной характер работы и т.п.). Эти особенности отражаются в регулировании рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и иных институтов.

Вторая группа оснований дифференциации характеризует граждан, вступающих в трудовые отношения (субъектная дифференциация), т.е. учитываются половозрастные, физиологические особенности работника, состояние его здоровья, характер трудовой связи работника и предприятия. Эти обстоятельства предопределяют особенности в регулировании труда женщин, подростков, инвалидов, пенсионеров, иными словами, субъектная дифференциация конкретизирует применение правовых норм к различным субъектам не в силу

исполнения ими трудовых обязанностей в специфических условиях, а вследствие особых свойств, характеризующих их самих.

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников установлены ст. 252 ТК РФ и обусловлены:

- 1) характером и условиями труда;
- 2) психофизиологическими особенностями организма;
- 3) природно-климатическими условиями;
- 4) наличием семейных обязанностей;
- 5) другими основаниями.

Указанные особенности устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Необходимо отметить, что особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ или в случаях и порядке, им предусмотренных.

Контрольные вопросы:

1. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
2. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
3. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
5. Особенности регулирования труда работников транспорта.
6. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
7. Особенности регулирования труда других категорий работников.
8. Особенности времени отдыха несовершеннолетних

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 21,22.

Тема 17. Защита трудовых прав работников. Индивидуальные трудовые споры.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить защиту трудовых прав работников и индивидуальные трудовые споры.

Студент должен иметь представление о порядке изменения трудового договора. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Согласно ст. 2 Закона о профсоюзах, профессиональные союзы представляют собой добровольные общественные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Таким образом, функция защиты социально-трудовых прав и интересов работников, предусмотрена самой природой этой общественной организации. В настоящей лекции указанная функция будет представлена в двух аспектах:

- 1) порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя;
- 2) порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя:

Порядок учета мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 372):

- 1) работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников;

2) выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

3) в случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения;

4) при недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ;

5) государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя:

1) основанием для указанной процедуры является увольнение работника по инициативе работодателя, в случаях предусмотренных пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2) выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3) в случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

4) соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

5) работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель и другие лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с федеральным законом.

Среди основных прав и свобод человека, реализуемых им в процессе трудовой деятельности можно выделить достоинство личности, право на свободу и личную неприкосновенность, запрет на хранение, использование и распространение информации о частной жизни без согласия гражданина и другие. Правовое регулирование указанных конституционных положений осуществляется специальной главой ТК РФ (Гл. 14 Защита

персональных данных работника"), посредством введения термина "персональные данные работника".

Под персональными данными работника следует понимать информацию, необходимую работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающуюся конкретного работника, а под обработкой персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передачу или любое другое использование персональных данных работника.

ТК РФ предъявляет общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Среди них следует выделить:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Хранение и использование персональных данных работников. Порядок хранения и использования персональных данных работников в организации устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ. Представляется, что такой порядок должен быть закреплен в локальных нормативных актах, например "Положении о защите персональных данных работников".

Контрольные вопросы:

1. Государственные инспекции труда.
2. Общественный контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства работодателем.
3. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий.

4. Вынесение и исполнение решений о восстановлении на работе и удовлетворении денежных требований.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 23.

Тема 18. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства.

Цель работы: углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, изучить виды ответственности за нарушение трудового законодательства.

Студент должен иметь представление о порядке расторжения трудового договора. Для подготовки к этому вопросу студент должен обратиться к рекомендуемой ниже литературе.

Теоретическая часть:

Любое виновное нарушение трудовых прав и обязанностей должно влечь за собой юридическую ответственность. В особое положение здесь поставлены должностные лица: имея больший объем прав, будучи ответственными за организацию трудового процесса, они должны обеспечить нормальные и безопасные условия труда и в случае нарушений отвечать не в меньшей степени, а в большей степени, чем другие работники. В соответствии со статьей 419 ТК РФ Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В качестве самостоятельного вида ответственности в ТК выделена материальная ответственность сторон трудовых отношений. В Главах 38,39 ТК РФ говорится, что материальную ответственность несет как работник, так и работодатель, при этом возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника или работодателя к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

В соответствии со статьей 243 ТК РФ, материальная ответственность в полном размере возлагается на работника следующих случаях:

- 1) Когда в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) Недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) Умышленное причинение ущерба;
- 4) Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) Причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) Причинение ущерба в результате административного проступка;
- 7) Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную).
- 8) Причинение ущерба при неисполнении работником трудовых обязательств. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (Статья 242 ТК РФ)

Работодатель обязан возместить материальный ущерб работнику в случаях, предусмотренных главой 38 ТК РФ:

- незаконное лишение работника трудится (статья 234 ТК РФ)
- ущерб, причиненный имуществу работника (статья 235 ТК РФ)
- задержка выплаты заработной платы (статья 236 ТК РФ)
- возмещение морального вреда причиненного работнику. (статья 237 ТК РФ)

Дисциплинарная ответственность

Она наступает за совершение дисциплинарного проступка. Это обязанность работника ответить перед администрацией предприятия (учреждения) за совершенный дисциплинарный проступок и понести те меры воздействия, которые указаны в дисциплинарных санкциях трудового права.

Субъектом этого вида ответственности может быть только лицо, состоящее в трудовых отношениях с предприятием или учреждением. В отличие от дисциплинарной административная ответственность состоит в применении административных санкций органами или лицами, с которыми нарушитель не связан трудовыми отношениями. Ими могут быть органы милиции или государственного надзора.

Трудовая правоспособность свидетельствует не только о достижении лицом установленного законом возраста, но и о наличии у него определенной волевой способности отдавать отчет в своих поступках. Лицо, признанное недееспособным, не может отвечать за свое поведение. Таким образом, ответственность несет только дееспособный субъект.

Если в гражданском праве имущественную ответственность может нести недееспособный или частично дееспособный субъект, ибо там последняя может дополняться ответственностью родителей или попечителей (опекунов), то в области трудового права ответственность всегда имеет строголичный характер. Применение санкций к правонарушителю преследует предупредительную цель, поэтому важно, чтобы лицо было способно осознать вредность совершенного им деяния. Отсюда и вина -- одно из обязательных условий ответственности.

Дисциплина труда -- общий объект разного рода правонарушений в сфере трудовой деятельности. Объектом дисциплинарного проступка является внутренний трудовой распорядок, точнее, те общественные отношения, которые складываются в процессе его осуществления и охраняются нормами трудового права;

Отдельные элементы внутреннего трудового распорядка -- это полное и целесообразное использование рабочего времени, сбережение и правильная эксплуатация сооружений, помещений, оборудования, машин, материалов, инструментов, инвентаря; правильная организация управления процессом труда и технологией производства; охрана здоровья и жизни членов трудового коллектива.

Посягая на те или иные общественные отношения, лицо нарушает и нормы, закрепляющие данные отношения. Отступление от требуемого законодателем поведения означает правонарушение, т.е. поведение, правом запрещенное.

Поэтому правонарушение -- всегда действие (бездействие) противоправное.

Гражданско-правовая ответственность выражается в возложении на правонарушителя обязанности возместить потерпевшей стороне имущественный и (или) моральный вред. Данные отношения регулируются Главой 59 ГК и являются внедоговорными. Принципиально важной особенностью гражданско-правовой ответственности, отличающей ее от материальной ответственности сторон трудовых отношений является то, что причиненный вред возмещается в полном объеме (Статья 1064 ГК). Кроме того в соответствии со статьей 1079 ГК лица, владеющие источником повышенной опасности, отвечают за причиненный вред в полном объеме и при отсутствии вины.

Не подлежит возмещению вред, причиненный в состоянии крайней необходимости (ст.1067 ГК) и необходимой обороны, если при этом не были превышены ее пределы (ст.1066 ГК).

Административная ответственность устанавливается в отношении физического или юридического лица за совершенное им правонарушение - противоправное, виновное действие (бездействие), за которое установлена ответственность КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях, а также иными законами, содержащими составы административных правонарушений.

Составы административных правонарушений в сфере труда отражены в разделе 2 КоАП РФ. Это прежде всего:

- нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст.5.27)

- уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сроки (ст.5.28)

- непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29);

- необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения (ст.5.30);

- нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению (ст.5.31)

- уклонение работодателя или лица, его представляющего от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (ст.5.32);

- невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры (ст.5.33);

- увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст.5.34);

- отказ работодателем в приеме на работу инвалида в пределах, установленной квоты (ст.5.42)

- воспрепятствование работодателем или его представителем явке в суд народного или присяжного заседателя для участия в судебном разбирательстве (ст.17.5)

- нарушение работодателем правил привлечения и использования в РФ иностранной рабочей силы (ст.18.10) и т.д.

В этих и иных случаях к виновным должностным лицам, работодателю или лицам, его представляющего применяется штраф в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда, в зависимости от конкретного правонарушения.

Если нарушение законодательства о труде и об охране труда совершено лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - то это влечет дисквалификацию на срок от одного года до трёх лет (ч. 2 ст. 5.27).

Административная ответственность работника возможна в следующих случаях:

- за разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей (ст.13.14);

- за самовольное прекращение работы либо оставление места работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора лицом, обеспечивающим безопасность соответствующего вида деятельности для населения, если такие действия (бездействие) запрещены федеральным законом (ч. 1 ст. 20.26);

- за организацию действий (бездействия), предусмотренных ч. 1 ст.20.26.

- в иных случаях установленных действующим законодательством.

Размер административного штрафа, налагаемого на граждан и исчисляемого исходя из минимального размера оплаты труда, не может превышать 25 минимальных размеров оплаты труда, - на должностных лиц - 50 минимальных размеров оплаты труда, на юридических лиц - 1000 минимальных размеров оплаты труда.

Контрольные вопросы:

1. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права: дисциплинарная ответственность, административная ответственность, уголовная ответственность.
2. Ответственность сторон социального партнерства.

Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Зарипова З. Н. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — Москва: Юрайт, 2022. — 197с.
2. Зарипова З. Н. Трудовое право: учебник и практикум для среднего профессионального образования / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин.— Москва: Юрайт, 2023. — 320с.
3. Рыженков А. Я. Трудовое право: учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов.— Москва: Юрайт, 2023. — 220с.
4. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — Москва: Юрайт, 2023. — 229с.
5. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова.— Москва: Юрайт, 2023. — 332с.
6. Чаннов С. Е. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков.— Москва: Юрайт, 2023. — 474с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.А. Кашехлебова, Ф.О. Сулейманова, Г.В. Шония и др.; под ред. О.А. Шевченко.-Москва: Проспект, 2024.- 646с.
8. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. — Москва: Юрайт, 2023. — 432с.
9. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 432 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15473-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511861> (дата обращения: 07.06.2023).

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru/> – ЭБС «Университетская библиотека онлайн».