Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Блинова Светлана Павловна
Должность: Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Дата подписания: 15.12.2025 11:53:30
Уникальный программный ключ:
1cafd4e102a27ce11a89a2a7ce812029f95ab5c65

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярный государственный университет им.Н.М. Федоровского»
Политехнический колледж

Методические указания
для обучающихся по выполнению
самостоятельной работы

по дисциплине
«ТРУДОВОЕ ПРАВО»
для специальности
40.02.01 Право и организация социального обеспечения

2025

Методические указания для обучающихся по выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Трудовое право» по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Организация-разработчик: Политехнический колледж ФГБОУ ВО «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»

Разработчик:
Ю.А. Кудрань преподаватель ПТК «ЗГУ им. Н.М. Федоровского»

Рассмотрены на заседании цикловой комиссии социально-экономических и правовых дисциплин

Председатель комиссии _____ Н.М. Давтаева

Утверждены методическим советом политехнического колледжа ФГБОУ ВО «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»

Протокол заседания методического совета № 1 от «24» 09 2025 г.

Зам. директора по УВР _____ А.В. Петухова

Содержание

Введение…….....3
1 Виды самостоятельной работы…….……...7
2 Методические указания по выполнению самостоятельной работы……..…….…9
Раздел 1. Общая часть…….…9
Тема 1.1 Предмет, метод, система, источники трудового права……9
Тема 1.2 Принципы трудового права……...12
Тема 1.3 Субъекты трудового права…….....13
Тема 1.5 Коллективные договоры и соглашение…….……...18
Раздел 2. Особенная часть……..…..…23
Тема 2.1 Рынок труда и правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства……23
Тема 2.2 Трудовой договор……...30
Тема 2.4 Рабочее время и время отдыха……..…....37
Тема 2.5 Заработная плата……..…..44
Тема 2.6 Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность……..…48
Тема 2.7 Материальная ответственность сторон трудового договора……54
Тема 2.8 Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда…….....57
Тема 2.9 Подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников. Гарантии и компенсации для лиц, совмещающих работу с обучением……...…..66
Тема 2.10 Трудовые споры и порядок их разрешения……...70
Список рекомендуемых источников……75
Приложение А…….……..76
Приложение Б…….....77

Введение

Трудовое право, являясь одной из ведущих отраслей российского права, регулирует общественные отношения в важнейшей сфере жизнедеятельности общества – в сфере труда.

Методические указания подготовлены в соответствии с программой учебной дисциплины «Трудовое право» для специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» и призваны помочь студентам при самостоятельном изучении вопросов курса.

Цель изучения дисциплины: помочь студентам специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, овладеть юридической грамотностью, чтобы разбираться в правовых вопросах и ориентироваться в трудовом законодательстве.

В процессе изучения студентами дисциплины «Административное право» целесообразно работать с методическими и справочными материалами.

При изучении студентами дисциплины по соответствующим разделам и темам следует использовать законодательные и нормативные акты РФ, а также инструктивные и руководящие материалы министерств и ведомств.

В содержании учебной дисциплины по каждой теме приведены требования к формируемым представлениям, знаниям и умениям.

В результате усвоения курса выпускник в соответствии с Государственными требованиями должен:

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 урегулированию трудовых споров;

– анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;

знать:

– нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;

– содержание российского трудового права;

– права и обязанности работников и работодателей;

– порядок заключения и прекращения трудовых договоров;

– виды трудовых договоров;

– содержание трудовой дисциплины;

– порядок разрешения трудовых споров;

– виды рабочего времени и времени отдыха;

– формы и системы оплаты труда работников;

– основы охраны труда;

– порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Общие и профессиональные компетенции (базовая подготовка)

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;

ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности;

ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

Общие и профессиональные компетенции (углубленная подготовка)

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере,

использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;

ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности;

ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 3.1. Анализировать практические ситуации, устанавливать признаки правонарушений и правильно их квалифицировать, давать им юридическую оценку, используя периодические и специальные издания, справочную литературу, информационные справочно-правовые системы.

ПК 3.2. Предпринимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав, свобод и законных интересов граждан.

ПК 3.3. Составлять заявления, запросы, проекты ответов на них, процессуальные документы с использованием информационных справочно-правовых систем.

ПК 3.4. Формировать с использованием информационных справочно-правовых систем пакет документов, необходимых для принятия решения правомочным органом, должностным лицом. Самостоятельная работа студента в современных условиях является важнейшим фактором подготовки будущего специалиста. Самостоятельная работа развивает у студентов навыки к самообразованию, способность самостоятельно овладеть знаниями с тем, чтобы успешно применять их в последующей профессиональной деятельности.

Самостоятельная работа обучающихся – это процесс творческого мышления при решении какой-либо проблемы, задачи, усвоения того или иного материала независимо от того, происходит это в аудитории, дома или в библиотеке. Ведь студент на лекции не только слушает и конспектирует, но и анализирует, сопоставляет, оценивает сообщенный преподавателем материал, т.е. является активным участником образовательного процесса.

Самостоятельная работа - это еще некий результат мыслительной деятельности в виде написания реферата, курсовой, контрольной работы, решении индивидуального домашнего задания и т. д.

В процессе обучения обучающихся значительное место занимает самостоятельная работа. Её формы разнообразны: выполнение контрольной работы по одной из тем курса, написание реферата, конспектирование рекомендуемой литературы, составление тезисов и плана прочитанной литературы (конспекта).

1 Виды самостоятельной работы

Тема по рабочей программе	Вид самостоятельной работы	Кол-во времени (час) на выполнение работы
Раздел 1. Общая часть		
Тема 1.1 Понятие и предмет, источники трудового права	Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа	2
Тема 1.2 Принципы трудового права	Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа	2
Тема 1.3 Субъекты трудового права	Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа	2
Тема 1.5 Коллективные договоры и соглашения	Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа	2
Раздел 2. Особенная часть		
Тема 2.1 Рынок труда и правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства	Подготовка реферативных сообщений по выбранной тематике	2
Тема 2.2 Трудовой договор	Подготовка реферативных сообщений по выбранной тематике	2
Тема 2.4 Рабочее время и время отдыха	Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа	2
Тема 2.5 Заработная плата	Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа	2
Тема 2.6 Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность	Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа	4
Тема 2.7 Материальная ответственность сторон трудового договора	Подготовка реферативных сообщений по выбранной тематике	6
Тема 2.8 Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда	Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа	4
Тема 2.9 Подготовка, переподготовка,	Работа с конспектом	6

повышение квалификации работников. Гарантии и компенсации для лиц, совмещающих работу с обучением	лекций, составление плана и тезисов ответа	
Тема 2.10 Трудовые споры и порядок их разрешения	Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа	4
	Итого	**40**

2 Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Раздел 1. Общая часть

Тема 1.1 Предмет, метод, система, источники трудового права

Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа

Цель:

- закрепить и систематизировать полученные знания о предмете трудового права;
- закрепление знаний путем самостоятельного составления плана и тезисов ответа;
- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.

Теоретический материал по теме

Трудовое право – одна из важных отраслей права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей, а также иные, непосредственно связанные с трудом отношения.

Трудовое право – объемная и сложная отрасль права РФ, играющая первостепенную роль в регулировании трудовых отношений работников и работодателей независимо от их организационно-правовых форм.

Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве:

1 Отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя.

2 Трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

– трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

– иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

– указами Президента Российской Федерации;

– постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

– нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

– нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

В случае противоречий между Трудовым Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой Кодекс.

Внесение изменений в Трудовой Кодекс, а также приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу осуществляется отдельными федеральными законами. Положения, предусматривающие внесение изменений в Трудовой Кодекс, приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу, не могут быть включены в тексты федеральных законов, изменяющих другие законодательные акты Российской Федерации, приостанавливающих их действие или признающих их утратившими силу либо содержащих самостоятельный предмет правового регулирования.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение А.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения

задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

Составьте краткую характеристику источников трудового права

Вопросы для самоконтроля

1 Понятие трудового права и его предмета.

2 Система трудового права.

Литература: [2, с.23-31], [4, с.15-28].

Тема 1.2 Принципы трудового права

Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа

Цель:

- закрепить и систематизировать полученные знания о принципах трудового права;
- закрепление знаний путем самостоятельного составления плана и тезисов ответа;
- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.

Теоретический материал по теме

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

– свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

– запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

– защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

– обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

– равенство прав и возможностей работников;

– обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

– обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

– обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

– обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

– сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

– социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

– обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

– установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

– обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

– обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

– обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

– обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Задание для самостоятельной работы

Проанализировать принципы трудового права.

Вопросы для самоконтроля

1 Какие виды принципов бывают?

2 Где еще проявляются принципы трудового права?

Литература: [2, с.23-31], [4, с.15-28].

Тема 1.3 Субъекты трудового права

Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа

Цель:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний о субъектах трудового права.

Теоретический материал по теме

Субъекты трудового права - это участники трудовых правоотношений, обладающие субъективными правами и обязанностями.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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

Если иное не предусмотрено Трудовым 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 Трудовым Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Для целей Трудового Кодекса работодателями - физическими лицами признаются:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым Кодексом на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридиче-

ского лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя - юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение А.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

Составьте краткую характеристику прав и обязанностей субъектов трудового права.

Вопросы для самоконтроля

1 Понятие работник.
2 Понятие работодатель.
3 Правовой статус работника и работодателя.
4 Перечислить всех субъектов трудового права.

Литература: [2, с.70-92], [4, с.45-59].

Тема 1.5 Коллективные договоры и соглашения

Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа

Цель:
- закрепить и систематизировать полученные знания о коллективных договорах и соглашениях.

Теоретический материал по теме

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

Стороны коллективного договора - работники и работодатель.

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.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

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.

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.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

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

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

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

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

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

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение А.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

Подготовить рефераты на тему:

1 Понятие коллективного договора.

2 Стороны коллективного договора.

3 Содержание и структура коллективного договора.

Вопросы для самоконтроля

1 Понятие коллективного договора.

2 Стороны коллективного договора.

Литература: [2, с.93-128], [4, с.59-75].

Раздел 2. Особенная часть

Тема 2.1 Рынок труда и правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства

Подготовка реферативных сообщений по выбранной тематике

Цель:

- закрепить и систематизировать полученные знания понятие занятости и трудоустройства;
- закрепление знаний путем самостоятельного составления плана и тезисов ответа;
- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.

Теоретический материал по теме

Рынок труда представляет собой особую совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспêчением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложения на рабочую силу.

Субъектами отношений являются безработные граждане, работодатели и государство.

Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме (физической, психологической, нравственной) не допускается, если иное не предусмотрено законом. Например, УК РФ (ст.43) предусматривает в качестве меры уголовного наказания обязательные работы и исправительные работы. Само же наказание есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда.

Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

Занятыми считаются граждане:

– работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в пункте 3 статьи 4 настоящего Закона) и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

– зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвока-

ты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее - индивидуальные предприниматели);

– занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

– выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

– избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

– проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации;

– обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением обучения по направлению государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости);

– временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

– являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

– являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Порядок регистрации безработных граждан, порядок регистрации граждан в целях поиска подходящей работы устанавливаются Правительством Российской Федерации. Указанные порядки содержат в том числе перечень необходимых для регистрации документов и (или) сведений.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня подачи гражданином заявления

о предоставлении ему государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы и при наличии в органах службы занятости документов и (или) сведений, необходимых для постановки на регистрационный учет безработного гражданина в соответствии с порядком регистрации безработных граждан.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданину в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы этот гражданин признается безработным с первого дня подачи им указанного заявления и при наличии в органах службы занятости документов и (или) сведений, необходимых для постановки на регистрационный учет безработного гражданина в соответствии с порядком регистрации безработных граждан.

Органы службы занятости запрашивают документы и (или) сведения, необходимые для постановки на регистрационный учет безработных граждан и находящиеся в распоряжении органов, предоставляющих государственные услуги, органов, предоставляющих муниципальные услуги, государственных внебюджетных фондов, иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций, за исключением документов, включенных в определенный частью 6 статьи 7 Федерального закона от 27 июля 2010 года № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» перечень документов.

Безработными не могут быть признаны граждане:

− не достигшие 16-летнего возраста;

− которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначены страховая пенсия по старости (в том числе досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия;

− отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации - в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды;

− не направившие в органы службы занятости в срок, установленный порядком регистрации безработных граждан, в электронной форме с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (далее также - единая цифровая платформа) информацию о выборе двух вариантов подходящей работы или профессионального обучения;

− не направившие в органы службы занятости в срок, установленный порядком регистрации безработных граждан, в электронной форме с использованием единой цифровой платформы информацию о дне и результатах проведения переговоров с работодателями по двум выбранным вариантам подходящей работы или не представившие в случаях, предусмотренных порядком регистрации безработных граждан, направление с отметкой работодателя о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу в органы службы занятости;

− не явившиеся без уважительных причин в срок, установленный органами службы занятости, для регистрации их в качестве безработных (за исключением инвалидов I и II групп, с которыми осуществляется взаимодействие в порядке);

− осужденные по решению суда к исправительным работам либо принудительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы, если данное наказание не назначено условно;

− представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;

− Граждане, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, а также граждане, отказавшиеся от посредничества органов службы занятости в поиске подходящей работы, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости для решения вопроса о признании их безработными через один месяц со дня соответствующего отказа.

Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными, за исключением случаев.

Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

Дополнительные выплаты к пособию по безработице, установленные в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации, выплачиваются гражданам, признанным в установленном порядке безработными, органами службы занятости соответствующего субъекта Российской Федерации, на территории которого находится место жительства указанного гражданина.

Пособие по безработице начисляется гражданам с первого дня признания их безработными.

Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого им по последнему месту работы (службы) были выплачены выходное пособие, средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

Период выплаты пособия по безработице гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в том числе гражданам, уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока и состоявшим до увольнения в связи с призывом на военную службу в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, не может превышать шесть месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом.

Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), за исключением граждан в отношении которых отсутствуют сведения о среднем заработке по последнему месту работы (службы), исчисленном в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, либо сведения о том, что они состояли в тру-

довых (служебных) отношениях не менее 26 недель в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, или не менее 26 недель до увольнения в связи с призывом на военную службу, граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, граждан, уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, граждан, уволенных по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и состоявших в этот период в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель, граждан, прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством порядке, граждан, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства, граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, период выплаты пособия по безработице не может превышать трех месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев.

Гражданину, который снят с учета в качестве безработного в связи с длительной (более месяца) неявкой в органы службы занятости без уважительных причин или попыткой получения либо получением пособия по безработице обманным путем, или отказом от посредничества органов службы занятости и который после снятия с учета в органах службы занятости не состоял в трудовых (служебных) отношениях либо не был зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя, главы или члена крестьянского (фермерского) хозяйства, налогоплательщика налога на профессиональный доход, в случае повторного признания его безработным в течение 12 месяцев со дня предыдущей регистрации в этом качестве пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленном Правительством Российской Федерации порядке и в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

Размер минимального пособия по безработице на 2022 год составит 1500 рублей в месяц. Размер максимального пособия по безработице на 2022 год в первые три месяца периода получения составит 12792 рубля, в следующие три месяца периода получения (4,5,6 месяц) максимальный размер пособия составит 5000 рублей в месяц. Исключение составят граждане предпенсионного возраста, данной категории максимальный размер пособия по безработице в размере 12792 рублей будет выплачиваться в течение 12 месяцев.

Минимальный и максимальный размеры пособия по безработице увеличиваются на размер районного коэффициента. Например, в городе Якутске с учетом увеличения на районный коэффициент минимальный размер пособия по безработице составит 2100 рублей, максимальный размер пособия в первые 3 месяца 17908,8 рублей, в следующие три месяца -7000 рублей.

Согласно положениям ФЗ от 19.04.1991 г. №1032-I «О занятости населения в Российской Федерации» пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

Следующие категории граждан не могут быть признаны безработными и получать пособие по безработице:

- граждане моложе 16 лет;
- получатели пенсии по старости или за выслугу лет;
- работающие по трудовым договорам, служебным контрактам;
- обучающиеся по очной форме обучения (включая граждан, находящихся в академическом отпуске);
- выполняющие оплачиваемую работу (по договорам ГПХ) или реализующие продукцию по договорам;
- индивидуальные предприниматели, самозанятые, нотариусы, адвокаты;
- учредители (участники) коммерческих организаций;
- проходящие военную, альтернативную гражданскую службу или службу в иных органах;
- занятые в подсобных промыслах, члены крестьянско-фермерских хозяйств, производственных кооперативов, артелей;
- находящиеся в местах лишения свободы или на исправительных работах;

Если гражданин после постановки на регистрационный учет в качестве безработного стал относиться к категориям граждан, перечисленным выше (трудоустроился, оформил ИП, самозанятость, поступил на очную форму обучения, оформил договор ГПХ и пр.), он обязан в течение 3 рабочих дней проинформировать об этом центр занятости населения.

В случае получения гражданином пособия по безработице обманным путем, незаконно полученные денежные средства подлежит возврату в добровольном или судебном порядке. Гражданин может быть привлечён к уголовной ответственности по статье 159-2 УК РФ «Мошенничество при получении выплат».

Государство гарантирует безработным:

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;

Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда или переселения по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением государственных обязанностей, не прерывают трудового стажа.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

– гражданин не имеет квалификации;
– невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой квалификации;
– необходимо изменить профессию (род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся у гражданина квалификации;

– гражданином утрачена способность к выполнению работы по имеющейся квалификации.

В период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости за безработными гражданами сохраняется право на получение пособия по безработице, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом. В указанный период оказание государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы безработным гражданам приостанавливается.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет осуществляются по направлению органов службы занятости по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям) при условии обращения женщин указанной категории в органы службы занятости по месту жительства или по месту пребывания, а также при наличии в органах службы занятости документов и (или) сведений, необходимых для направления на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, осуществляются по направлению органов службы занятости по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям) при условии обращения граждан указанной категории в органы службы занятости по месту жительства или по месту пребывания, а также при наличии в органах службы занятости документов и (или) сведений, необходимых для направления на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Требования к порядку и условиям направления органами службы занятости женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При направлении органами службы занятости безработных граждан, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования в другую местность им оказывается финансовая поддержка, включающая:

- оплату стоимости проезда к месту обучения и обратно;
- суточные расходы за время следования к месту обучения и обратно;
- оплату найма жилого помещения на время обучения.

− Порядок предоставления финансовой поддержки безработным гражданам и женщинам в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также незанятым гражданам, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, направленным органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования в другую местность, а также размеры указанной финансовой поддержки устанавливаются органами государственной власти субъекта Российской Федерации.

Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование имеют признанные в установленном порядке безработными:

− инвалиды;

− родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие детей-инвалидов;

− граждане по истечении шестимесячного периода безработицы;

− граждане, уволенные с военной службы;

− жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;

− выпускники общеобразовательных организаций;

− граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации;

− граждане, прошедшие военную службу по призыву, в течение трех лет после увольнения с военной службы;

− граждане, получающие государственную социальную помощь на основе социального контракта, при наличии в нем условия о прохождении профессионального обучения или получении дополнительного профессионального образования;

− жены (мужья) государственных гражданских служащих, назначенных в порядке ротации на должности государственной гражданской службы в государственные органы, расположенные в другой местности в пределах Российской Федерации.

Органы, осуществляющие государственное управление в сфере образования, по запросу органов службы занятости представляют им в пределах своей компетенции информацию о структуре выпуска и численности выпускников, нуждающихся в трудоустройстве.

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение А.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

Подготовка рефератных сообщений

1 Рынок труда в РФ
2 Понятие занятости и трудоустройства
3 Правовой статус безработного
4 Социальные гарантии, предоставляемые безработным
5 Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты

Вопросы для самоконтроля
1 Правовой статус безработного.
2 Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.

Литература: [2, с.128-169], [4, с.75-105].

Тема 2.2 Трудовой договор

Подготовка реферативных сообщений по выбранной тематике

Цель:
- закрепить и систематизировать полученные знания о трудовом договоре;
- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.

Теоретический материал по теме

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В трудовом договоре указываются:

– фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

– сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

– идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

– сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

– место и дата заключения трудового договора.

– Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

– место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

– трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

– режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

– гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

– условия труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым за-

конодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

– об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

– об испытании;

– о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

– об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

– о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

– об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

– об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовые договоры могут заключаться:

– на неопределенный срок;

– на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается:

– на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

– на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

– для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

– с лицами, направляемыми на работу за границу;

– для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

– с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

– с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

– для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

– в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

– с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

– с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

– с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

– с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

– с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

– для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

– с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

– с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

– с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

– с лицами, поступающими на работу по совместительству;

– с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными.

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение Б.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание 1

Сделайте презентацию и доклад на 10-12 слайдов по предложенной тематике.

Составьте список ссылок в сети Интернет на заданную тему. Подготовить реферативные сообщения по следующей тематике:

1 Значение трудового договора.

2 Содержание трудового договора.

3 Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.

4 Испытание при приеме на работу. Трудовая книжка.

5 Перевод на работу и перемещение Отстранение от работы.

6 Оформление увольнений и производство расчета.

7 Выходное пособие.

Вопросы для самоконтроля

1 Порядок заключения трудового договора.

2 Срок трудового договора

Литература: [2, с.174-231], [4, с.105-138].

Тема 2.4 Рабочее время и время отдыха

Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа. Анализ статей ТК РФ

Цель:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний о рабочем времени и времени отдыха;
- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.
- углубление и расширение теоретических знаний в процессе подготовки реферативных сообщений по выбранной тематике.

Теоретический материал по теме

Рабочим временем признается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Виды рабочего времени.

Выделяют следующие виды рабочего времени:

– нормальное;
– сокращенное;
– неполное;
– сверхурочное;
– ночное.

Нормальная продолжительность рабочего времени - это установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работники работодатель), независимо от формы собственности организации.

Будучи установлена законом, нормальная продолжительность рабочего времени не может быть изменена иными нормативными актами и соглашением сторон.

Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников, заключивших трудовой договор, не должна превышать 40 часов. Это общая норма.

Законодатель устанавливает сокращенную рабочую неделю:

– для лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

– для инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;

– для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю;

– для работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений - не более 36 часов в неделю;

– медицинским работникам - не более 36 часов в неделю;

– педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю;

– женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и в сельских местностях, - не более 36 часов в неделю.

При сокращенном рабочем дне (по общему правилу) за неотработанные работником часы производится доплата из расчета среднего заработка работника.

Неполное рабочее время

При заключении трудового договора либо впоследствии по соглашению сторон может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Законом (ст. 93 ТК РФ) определены случаи, когда работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время по его заявлению. Так, он обязан это сделать по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Необходимо учитывать, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени (либо выработанной продукции - при сдельной системе).

Работа в ночное время

Ночным считается время в течение суток с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами). Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным, трудовым договором.

Порядок привлечения к сверхурочной работе.

Сверхурочной признается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального количества рабочих часов за учетный период.

Работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам без их письменного согласия лишь в следующих случаях:

- производства работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- производства общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

Привлечение работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника.

Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных

женщин, работников моложе 18 лет а также других категорий работников, указанных в законодательстве.

Инвалиды, женщины с детьми до 3 лет могут быть привлечены к таким работам только с их письменного согласия и при условии, что эти работы не запрещены им по состоянию здоровья. Работодатель должен ознакомить их в письменной форме с их правом отказаться от сверхурочных работ.

Закон запрещает привлекать работника к сверхурочным работам более 120 часов в год и 4 часов в течение 2 дней подряд.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, не считается сверхурочной и оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Законодательство регулирует трудовые правоотношения между работником и работодателем, в т.ч., в части периодов времени, в которые работник трудится и отдыхает. Время отдыха по Трудовому кодексу – это:

- время, в которое работник освобожден от необходимости работать;
- время, которым работник может распоряжаться по собственному желанию.

Следовательно, работодатель имеет отношение только к процессу установления соответствующего графика для отдыха работника. Распоряжаться же этим временем он не вправе.

Понятие и виды времени отдыха

Каждый человек имеет право на отдых. Это право прямо следует из положений статьи 37 Конституции Российской Федерации.

Трудовой кодекс регулирует рабочее время и время отдыха в соответствующих разделах IV и V.

Работник имеет право на отдых включающий в себя, в т.ч., нормальную длительность работы, а также:

– перерывы в работе в ходе рабочей смены (в т.ч. для приема пищи);
– отдых между сменами;
– выходные дни и праздники;
– отпуска.

Это виды времени отдыха по ТК РФ. Рассмотрим их подробнее.

Междусменный отдых

Работодатель обязан исполнять положения, регулирующие продолжительность рабочего дня (смены) (статьи 21, 22, глава 15 ТК РФ).

Нормальная длительность времени рабочих смен в неделю по общему правилу не должна превышать сорока часов.

Конкретный норматив суточной работы по Трудовому кодексу и соответствующее время отдыха регулируются подзаконным актом.

На основании пункта 1 Порядка, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 года N 588н, при пятидневке и 40-часовой рабочей неделе длительность смены составляет восемь часов. Если рабочая неделя меньше, для получения норматива смены соответствующее количество часов необходимо разделить на 5.

Обращаем внимание, что междусменный отдых такой категории работников, как водители автотранспорта, регулируется Положением, утвержденным Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 года N 15.

ТК РФ предусматривает два вида перерывов:

– для отдыха и питания;

– специальные перерывы.

Перерывы для отдыха и приема пищи предоставляются всем работникам без исключения. Длительность таких перерывов должна составлять от тридцати минут до двух часов. Конкретная продолжительность времени для приема пищи и отдыха определяется либо самостоятельно работодателем в правилах трудового распорядка, либо путем согласования с работником.

Специальный (технический) перерыв по Трудовому кодексу предоставляется не всем работникам, а только тем, кому он необходим в связи с соответствующими условиями исполнения должностных обязанностей и технологией производства (статья 109).

Такими перерывами, к примеру, могут быть:

– перерыв для обогрева;

– перерыв с целью проветривания и уборки помещения;

– перерыв для обновления информации, необходимой для принятия правильных решений.

Выходные и праздники

На основании статей 21, 107, 111 Трудового кодекса РФ трудящимся еженедельно полагаются выходные дни – два или один, в зависимости от длительности рабочей недели.

Воскресенье является общим выходным днем.

Согласно статье 110 Трудового кодекса РФ длительность непрерывного отдыха в выходные должна быть не менее сорока двух часов.

Праздники предусмотрены статьей 112 ТК РФ.

Работодатель нарушит закон, если будет требовать от сотрудников трудиться в праздничные и выходные дни. Выход на работу в эти дни может быть осуществлен только с согласия самих работников, выраженного письменно (кроме ситуаций, непосредственно указанных в статье 113 Трудового кодекса РФ).

Отпуска

Время отдыха по ТК РФ включает в себя и отпуска.

На время ежегодного основного, а также дополнительного отпусков за сотрудником сохраняются его рабочее место и средняя заработная плата.

Вопросы продолжительности и оплаты отпусков регулируются главой 19 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск - это непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Одним из видов времени отдыха работника, который трудится по трудовому договору, является отпуск (ст. 107 ТК РФ). Условно отпуска можно разделить на следующие виды:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

В свою очередь, ежегодный основной оплачиваемый отпуск можно разделить на:

- отпуск стандартной продолжительности – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- удлиненный отпуск. Такой отпуск предоставляется определенным категориям работников, например, работникам, имеющим инвалидность. Продолжительность их ежегодного основного оплачиваемого отпуска не может быть менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков. Кроме того, основной отпуск может быть предоставлен с согласия работодателя не по графику, а некоторым работникам он должен быть предоставлен в любое удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

О предоставляется категориям работников, кроме ежегодного основного оплачиваемого отпуска, полагается еще и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ). К примеру, такой отпуск положен работникам, трудящимся во вредных условиях.

Продолжительность такого отпуска зависит от того, к какой конкретно категории работников относится сотрудник. К примеру, «вредникам» полагается, как минимум, 7 календарных дней дополнительного отпуска за год, отработанный во вредных/опасных условиях (ст. 117 ТК РФ). А вот работникам, трудящимся в районах Крайнего Севера, положено 24 календарных дня ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 321 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы

Данный вид отпуск может быть предоставлен работнику:

- или в определенных случаях в обязательном порядке по заявлению работника. К примеру, работодатель должен предоставить работнику отпуск за свой счет в случае рождения у него ребенка (ст. 128 ТК РФ);

- или с согласия работодателя.

Также, говоря о неоплачиваемом отпуске, предоставляемом работнику в обязательном порядке, стоит отметить, что некоторые из таких отпусков предоставляются абсолютно всем работникам в случае наступления определенных событий (к примеру, как мы уже говорили, в случае рождения ребенка), а некоторые – только определенным категориям работников (например, работникам-инвалидам).

Продолжительность отпуска за свой счет зависит от конкретной ситуации и категории работника, желающего взять такой отпуск. Например, при рождении ребенка работнику полагается отпуск до 5 календарных дней, а работнику-инвалиду – 60 календарных дней в году.

Другие виды отпусков

Помимо вышеперечисленных видов отпусков, есть еще отпуск по беременности и родам, а также учебные отпуска.

Отпуск по беременности и родам

Беременной сотруднице работодатель обязан предоставить отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ). Стандартная продолжительность такого отпуска составляет 140 календарных дней: 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании заявления работницы, а также предоставленного ею больничного по беременности и родам.

Учебный отпуск

По общему правилу, если сотрудник совмещает работу с учебой, то работодатель должен предоставить ему учебный отпуск, в частности, на время сдачи экзаменов (ст. 173-177 ТК РФ).

Учебные отпуска можно разделить на:

- оплачиваемые;
- неоплачиваемые.

Учебный отпуск предоставляется работнику на основании его заявления и справки-вызова из учебного заведения, в котором работник получает знания.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом).

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение А.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

Перечислить и проанализировать виды рабочего времени и виды времени отдыха.

Задание для самостоятельной работы

Проанализировать раздел 4 ТК РФ

Вопросы для самоконтроля

1 Когда и кому предоставляется учебный отпуск

2 Дать определение рабочему времени.

Литература: [2, с.231-263], [4, с.138-154].

Тема 2.5 Заработная плата

Решение практических задач связанных с расчетом заработной платы. Анализ статей ТК РФ

Цель:

- закрепить и систематизировать полученные знания о заработной плате;
- закрепление знаний путем самостоятельного составления плана и тезисов ответа;
- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.

Теоретический материал по теме

Методические указания

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

Часть вторая утратила силу с 1 сентября 2007 года. - Федеральный закон от 20.04.2007 № 54-ФЗ.

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

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

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

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

– организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

– организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

– организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

– другими работодателями - за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации обеспечивается:

– организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

– организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

– другими работодателями - за счет собственных средств.

Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном статьей 47 Трудового Кодекса.

После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими. К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной проф-

союзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 Трудового Кодексаили на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию со-

циально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

– о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

– об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудовым Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

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

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

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

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

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

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

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

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

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение А.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

1 Прочитать конспект, выделить основные определения.

2 Проанализировать тарифную систему и её элементы.

Задание для самостоятельной работы

Проанализировать главу 21 ТК РФ

Вопросы для самоконтроля

1 Премиальная система оплаты труда.

2 Тарифная сетка

Литература: [2, с.263-282], [4, с.154-165].

Тема 2.6 Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность

Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа. Анализ статей ТК РФ

Цель:

- закрепить и систематизировать полученные знания обдисциплинарной ответственности;
- закрепление знаний путем самостоятельного составления плана и тезисов ответа;
- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.

Теоретический материал по теме

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федераль-

ными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

– замечание;
– выговор;
– увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодексав случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, согла-

шения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение А.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

Опишите условия, при наличии которых к нарушителю применяется дисциплинарная ответственность.

Задание для самостоятельной работы

Проанализировать статью 192 ТК РФ

Вопросы для самоконтроля

1 Трудовая дисциплина.

2 Меры поощрения.

Литература: [2, с.282-285], [4, с.165-170].

Тема 2.7 Материальная ответственность сторон трудового договора

Подготовка реферативных сообщений по выбранной тематике

Цель:

- закрепить и систематизировать полученные знания об материальной ответственности;
- закрепление знаний путем самостоятельного составления плана и тезисов ответа;
- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.

Теоретический материал по теме

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответствен-

ность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

– незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

– отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

– задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если рабо-

тодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

– когда в соответствии с Трудовым Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

– недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

– умышленного причинения ущерба;

– причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

– причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

– причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

– разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами;

– причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение Б.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

Подготовка реферативных сообщений по выбранной тематике:

1 Понятие и значение материальной ответственности по трудовому праву

2 Условия привлечения работников к материальной ответственности.

3 Виды материальной ответственности работников

4 Формы возмещения морального вреда.

Вопросы для самоконтроля

1Моральный вред.
2 Коллективная материальная ответственность.

Литература: [2, с.285-296], [4, с.170-174].

Тема 2.8 Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда

Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа

Цель:
- закрепить и систематизировать полученные знания об охране труда;
- закрепление знаний путем самостоятельного составления плана и тезисов ответа;
- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.

Теоретический материал по теме

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

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

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

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

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

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

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

– предупреждение и профилактика опасностей;
– минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в части третьей статьи 225 настоящего Кодекса.

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

– обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

– принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в том числе содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

– государственное управление охраной труда;

– государственная экспертиза условий труда;

– предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

– формирование основ для оценки и управления профессиональными рисками;

– участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

– разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

– координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

– проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– создание условий для формирования здорового образа жизни работников;

– установление и совершенствование порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;

– установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

– международное сотрудничество в области охраны труда;

– распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

– организация мониторинга состояния условий и охраны труда и государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

– обеспечение социальной защиты работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и экономической заинтересованности работодателей в снижении профессиональных рисков;

– защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;

– содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

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

– применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

– режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовы-

вать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

– расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

– беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов

общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение А.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

Проанализировать органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

Вопросы для самоконтроля

1 Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

2 Понятие несчастного случая на производстве.

Литература: [2, с.296-314], [4, с.174-180].

Тема 2.9 Подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников. Гарантии и компенсации для лиц, совмещающих работу с обучением

Цель:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний подготовке и переподготовке работников;

- углубление и расширение теоретических знаний в процессе подготовки реферативных сообщений по выбранной тематике;

- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.

Теоретический материал по теме

Обучение персонала обеспечивает соответствие профессиональных знаний и умений работника современному уровню производства и управления. Обучение рабочих и служащих включает четыре основных вида.

1Профессиональная подготовка. Существует начальная, средняя и высшая профессиональная подготовка рабочих и специалистов с получением документа об образовании (диплом, свидетельство). Срок обучения от 1 до 6 лет.

2 Повышение квалификации. Выполняется на профессиональных курсах, в школах менеджеров, на факультетах повышения квалификации и в институтах бизнеса. Срок обучения от 1 дня до 6 месяцев.

3 Переподготовка кадров. Выполняется в учебных заведениях, когда рабочие овладевают второй профессией, а служащие второй специальностью. Срок обучения от 6 до 24 месяцев.

4 Послевузовское профессиональное образование. Осуществляется для получения высшей профессиональной или научной квалификации в аспирантуре или докторантуре. Срок обучения - 2-4 года.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры

по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

– прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

– прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

– работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

– работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Методические указания к выполнению задания

1 Приложение А.

2 Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

Дать характеристику гарантий и компенсаций для работников, совмещающим работу с обучением.

Вопросы для самоконтроля

1 Дать определение подготовка кадров.

2 Дать определение переподготовка кадров.

Литература: [2, с.478-548], [4, с.241-277].

Тема 2.10 Трудовые споры и порядок их разрешения

Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа

Цель:

- закрепить и систематизировать полученные знания о трудовых спорах;
- закрепление знаний путем самостоятельного составления плана и тезисов ответа;
- формирование самостоятельности мышления, способность анализировать изученное.

Теоретический материал по теме

Трудовой спор – неурегулированное разногласие между субъектами трудового права, поступившее на рассмотрение юрисдикционного органа, по поводу правового регулирования трудовых отношений и отношений, связанных с ними, входящих в предмет трудового права.

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

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

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, если иное не установлено Трудовым Кодексом.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по

трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

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

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

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым Кодексом.

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

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

– работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;

– работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

– об отказе в приеме на работу;

– лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

– лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Методические указания к выполнению задания

1Приложение А.

2Задание для самостоятельной работы выполняются в тетради для выполнения домашнего задания. Тетрадь 18 листов. В тетради указывается дата выполнения задания, тема, нумерация заданий. Поля 3 см для выставления оценки и написания рецензии преподавателем по результатам выполненной работы.

Задание для самостоятельной работы

Дать характеристику причин возникновения трудовых споров.

Вопросы для самоконтроля

1 Виды трудового спора.

2 Понятие трудового спора.

3 Список рекомендуемых источников

Основные источники:

1 Трудовое право. Практикум: учеб.пособие для СПО/ под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой.-2-е изд., перераб. и доп.-М.: Издательство Юрайт, 2015.-282с.

2 Харитонова С. В. Трудовое право: учебник для учреждений среднего профессионального образования / С. В. Харитонова. – 2-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2016. – 320 с.

3 Дзгоева -Сулейманова, Ф.О. Трудовое право. Краткий курс / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. - М.: Проспект, 2015. - 184 с.

Дополнительные источники:

1 Буянова М.О. Трудовое право: Учеб. для бакалавров/ М.О. Буянова; О.В. Смирнов. – М.: РГ- Пресс, 2015. – 496 с. – РМО

2 Трудовое право: Учебник для бакалавров / Отв. ред. К.Н. Гусов. - М. : Проспект, 2016. - 632 с.

Приложение А

Работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа

Цель данной работы состоит в том, чтобы максимально сосредоточиться на уже выбранном материале и усвоить его. Без обработки множества первоисточников усвоить данный учебный материал. Конспект лекции уже содержит в себе основные идеи и положения изучаемой темы. Поэтому прежде чем переходить к составлению плана ответа, тезисов ответа или изучению данной темы, необходимо тщательно прочитать и проанализировать данную информацию. Если необходимо, то обратиться к учебнику или первоисточнику. После чего можно переходить к непосредственной работе с конспектом лекции.

Просмотрите конспект сразу после занятий, отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендуемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь за помощью к преподавателю на консультации или ближайшей лекции.

При изучении темы записывайте себе план ответа, тезисные ответы к этим пунктам плана.

Для более продуктивного запоминания материала можно использовать следующие способы работы с конспектом:

1 Выписка - это запись только отдельных, наиболее важных мест текста. Выписки нужны для того, чтобы выбирать из лекционного материала только наиболее существенное, они помогают не только накопить нужные сведения по тем или иным вопросам, но, и облегчают запоминание.

2 Составление плана как один из видов записей характеризуется следующим:

- он краток, не требует много времени для составления;
- составляться может прямо по ходу чтения;
- отражает последовательность изложения материала источника;
- раскрывает содержание источника и помогает восстановить в памяти прочитанное;
- помогает организации самоконтроля и ускоряет проработку материала.

3 Тезисы ответов - это основные положения лекционного материала, кратко сформулированные самим читателем. Основные положения изучаемого материала кратко записываются в том порядке, в каком они изложены в первоисточнике. При этом каждый тезис записывается отдельно, с новой строки. Полезно для облегчения восприятия нумеровать тезисы. В тезисы включаются важные, ключевые положения, обобщающие и раскрывающие содержание изучаемого материала. Их составление помогает уяснить содержание прочитанного, приучает кратко формулировать собственные мысли, приучает читать целенаправленно, фиксировать внимание на сути тех или иных вопросов.

Подведите итог, выводы по данной теме, включая собственное отношение к тем или иным идеям. Подготовка будет закончена, если вы сможете ответить на

контрольные вопросы темы, выделите логические связи и определите последовательность в изучении темы.

Приложение Б

Основные требования к написанию и оформлению рефератов и реферативных сообщений

Реферат или реферативное сообщение оформляются на основании индивидуального задания, выданного преподавателем, либо по выбору студента, но по согласованию с преподавателем.

При выполнении рефератов и реферативных сообщений должны использоваться компьютерные технологии.

Объем рефератов должен содержать 10-14 листов текста, реферативных сообщений – 7-10 листов текста.

Рефераты и реферативные сообщения должны быть выполнены на белой бумаге формата А4 по ГОСТ 2.301 (210х297 мм) с одной стороны листа.

Поля: левое – не менее 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее – не менее 15 мм, нижнее – не менее 20 мм.

Отступ красной строки: 1,25 см (15-17 мм).

Междустрочный интервал: 10 мм (одинарный).

Шрифт: Times New Roman.

Размер: 14.

Выравнивание: по ширине.

Нумерация страниц: все листы, включая приложения, должны иметь сквозную нумерацию. Первым листом является титульный лист. На титульном листе номер не ставится. Номер листа проставляется в его правом нижнем углу, арабскими цифрами.

На титульном листе указывается название образовательного учреждения, дисциплина, шифр и название специальности, тема реферата, Ф.И.О. автора, Ф.И.О. преподавателя.

Структура работы

1 Титульный лист.

2 Содержание с указанием нумерации начальных страниц каждого раздела и подраздела работы. Название раздела печатается заглавными буквами с указанием порядкового номера и названия рубрики (1 Название).

3 Введение (актуальность выбранной темы, анализ использованных источников и литературы, структура и цель работы).

4 Основная часть (делится на разделы, разделы - на подразделы).

5 Заключение (выводы, обобщающие результаты работы).

6 Список использованных источников должен включать не менее 3 источников.

7 Приложения (если есть).

Этапы работы над рефератом

1 Формулирование темы. Тема должна быть не только актуальной по своему значению, но и интересной по содержанию.

2 Подбор и изучение основных источников по теме (как правило, не менее 3-5).

3 Составление библиографии.

4 Обработка и систематизация информации.

5 Разработка плана реферата.

6 Написание реферата.

7 Публичное выступление с результатами аналитической работы.

Содержание работы должно отражать

1 Знание современного состояния проблемы.

2 Обоснование выбранной темы.

3 Использование известных результатов и фактов.

4 Полноту цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой.

5 Актуальность поставленной проблемы.

6 Материал, подтверждающий научное, либо практическое значение в настоящее время.

Рецензия на реферат содержит оценку

1 Эрудированности в рассматриваемой области

- актуальность рассматриваемого вопроса;
- степень знакомства с современным состояниям проблемы;
- использование известных результатов и научных фактов в работе;
- полнота цитируемой литературы.

2 Собственные достижения автора

- использование знаний вне учебной программы;
- степень новизны;
- научная значимость проблемы;
- владение научным и специальным аппаратом.

3 Характеристика работы

- грамотность и логичность изложения материала;
- структура работы (введение, основная часть, вывод, приложения, список использованных источников);
- соответствие оформления реферата и реферативных сообщений стандартам.