

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Кафедра «Организация работы с молодежью»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.Б.18 Трудовое право**

**Направление подготовки (специальность): 38.03.03 –Управление персоналом**

**Профиль подготовки (специализация) - Управление персоналом организации**

**Квалификация (степень) выпускника: бакалавр**

**Форма обучения -заочная**

**СОДЕРЖАНИЕ**

**1. Конспект лекций**

**1.1 Лекция № 1 Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости и трудоустройства Трудовой договор.**

**1.2 Лекция № Рабочее время**

**2. Методические указания по проведению семинарских занятий**

**2.1 Семинарское занятие № С-1 Предмет и субъекты трудового права**

**2.2 Семинарское занятие № С-2 Время отдыха**

**2.3 Семинарское занятие № С-3 Дисциплина труда. Ее обеспечение.**

**1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ**

## **1. 1 Лекция № 1 (2 часа).**

### **Тема: «Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Трудовой договор»**

*(указывается тема лекции в соответствии с рабочей программой дисциплины)*

#### **1.1.1 Вопросы лекции:**

1. Социальное партнерство: понятие, стороны, система и формы.
2. Понятие и значение коллективных переговоров, и их правовые формы
3. Коллективный договор: понятие, стороны и значение.
4. Понятие трудового договора, его стороны и значение.
5. Порядок заключения трудового договора.
6. Содержание трудового договора.

#### **1.2.2 Краткое содержание вопросов:** *(тезисно изложить основное содержание рассматриваемых вопросов)*

*1 вопрос. Социальное партнерство: понятие, стороны, система и формы*

Социальное партнерство – сложная правовая и социальная категория. Оно представляет собой, с одной стороны, систему взаимоотношений (сотрудничества, диалога) работников, работодателей и государства, с другой стороны, принципы такого сотрудничества.

Трудовой кодекс РФ (ст. 23) определяет социальное партнерство в сфере труда как *систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

Понятие «социальное партнерство» основано на принципе трипартизма (трехсторонности), что соответствует международно-правовому регулированию труда.

В соответствии со ст. 25 ТК РФ *сторонами социального партнерства* являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают, как правило, в роли посредников, однако в некоторых случаях могут быть и стороной: а) когда они выступают в качестве работодателей в отношениях с работающими в них государственными и муниципальными служащими, для которых они являются работодателями, и б) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством в соответствии со ст. 34 ТК РФ.

Социальное партнерство может строиться на основе принципа бипартизма – связей традиционных социальных партнеров (профсоюзов, трудовых коллективов, с одной стороны, и работодателей – с другой) и трипартизма, согласно которому к названным субъектам присоединяются государство или органы местного самоуправления. Соответственно можно выделить два вида партнерства: двухстороннее и трехстороннее сотрудничество.

*Систему социального партнерства* составляют пять следующих уровней (ст. 26 ТК РФ).

Законодатель поощряет любое расширение социального партнерства, и приведенные уровни, не являются ни обязательными, ни исчерпывающими. По сложившейся традиции уровни выделяются по территориально – отраслевому признаку.

На федеральном уровне могут заключаться генеральное соглашение и отраслевые (межотраслевые) соглашения. В настоящее время действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011 – 2013 гг. от 29 декабря 2010г.

На межрегиональном уровне (два или более субъектов РФ) - межрегиональное (межотраслевые) соглашения.

На региональном уровне (уровень субъекта РФ) заключаются региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения. В Москве действует Московское трехстороннее соглашение на 2013 – 2015 гг. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

На территориальном уровне (на уровне муниципального образования) – территориальное соглашение.

В рамках организации либо у работодателя – индивидуального предпринимателя (локальный уровень) заключается коллективный договор, предусматривающий взаимные обязательства работников и работодателя.

*Формами социального партнерства являются следующие (ст.27 ТК РФ):*

- консультации представителей работников, работодателей и государства по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства (консультации по вопросам социально-экономической политики) и заключения соглашений по вопросам социально-трудовых отношений;
- коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров в организации;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

Одной из форм социального партнерства можно считать принятие решения работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, представительного органа работников и согласование своих решений.

Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений, закрепленных в ст.2 ТК РФ, а также основным правом работников (ст.21 ТК РФ). Данная форма социального партнерства раскрывается в ст.52, 53 ТК РФ (ст.2, 21, 52, 53 ТК РФ).

К формам социального партнерства относится также участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров, когда работник за разрешением индивидуального трудового спора обращается в комиссию по трудовым спорам. В порядке формирования КТС на паритетных началах в соответствии со ст.384 ТК РФ проявляются основные принципы социального партнерства.

В современный период времени повышается роль и значение социального партнерства, происходит расширение правовой базы.

В ЕврАзЭС принят Типовой проект законодательного акта «О социальном партнерстве» (2005 г.),

в СНГ – Модельный закон «О социальном партнерстве» (2006 г.),

а в России основные положения о социальном партнерстве получили специальное правовое закрепление в Трудовом кодексе РФ, в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп.),

в том числе в специальных законах о социальном партнерстве, принятых в субъектах РФ: в законе г. Москвы от 11 ноября 2009 г. №4 «О социальном партнерстве в городе Москве»,

в законе г. Санкт – Петербурга от 10 октября 2011 г. № 577 – 114 «О социальном партнерстве в сфере труда в г. Санкт - Петербурге» и др.

Таким образом, социальное партнерство является *самостоятельным институтом трудового права*.

## *2вопрос. Понятие и значение коллективных переговоров, и их правовые формы*

Коллективные переговоры – это законом регламентированный период коллективно – договорного процесса взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), обеспечивающий им возможность свободно участвовать в выборе круга вопросов регулирования социально – трудовых отношений, обстоятельном их обсуждении, а также в подготовке и согласовании проектов коллективных договоров и соглашений для их подписания. При этом одновременно должен составляться протокол установленных разногласий.

Инициаторами проведения переговоров могут быть представители любой стороны. Получив уведомление одной стороны в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, другая сторона обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления. Неисполнение обязанностей по вступлению в коллективные переговоры влечет наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб. (ст. 5.28 КоАП).

Чтобы не допускать ослабления позиции заинтересованных организаций, работников в процессе ведения коллективных переговоров и заключения соответствующих договоров и соглашений,

запрещается их ведение и заключение от имени работников лицам, представляющим работодателя (ч.3 ст.36 ТК РФ, ч.4 п.1 ст.13 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

В соответствии с ч.2 ст.36 ТК РФ представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения. Сторона, получившая такое предложение, должна отправить ответ инициатору предложения с указанием представителей от своей стороны и их полномочий для участия в работе комиссий по проведению коллективных переговоров.

Срок, место и порядок ведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, выступающими в качестве их участников. Они свободны в выборе вопросов регулирования социально – трудовых отношений, составляющие предмет их переговоров.

Стороны и участники коллективных переговоров наделены взаимными правами и обязанностями, строгое соблюдение которых обеспечивает успешное их проведение и достижение соответствующих практических результатов (ч.6 и 7 ст. 37 ТК РФ). Так, стороны взаимно обязаны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Коллективные переговоры могут быть организованы либо непосредственно между их сторонами, либо при участии единого представительного органа. Возможность непосредственного ведения переговоров предусмотрена в ч.3 ст.37, согласно которой первичная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа. Кроме того, коллективные переговоры возможны непосредственно между работодателем и первичной профсоюзной организацией или иным представителем (представительным органом), выступающим от имени всех

работников в случаях, предусмотренных ч.7 ст.37 ТК РФ, при обязательном соблюдении установленных в ней правил.

Переговоры непосредственно между сторонами могут вестись и тогда, когда ни одна из первичных организаций или все вместе имеющиеся профсоюзные организации, желающие создать единый представительный орган, не объединяют более ½ работников данного работодателя. В таких случаях общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную организацию, которой, при согласии ее выборного органа, поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров и вступить в них. По существу аналогичный порядок ведения коллективных переговоров имеет место и в случаях, когда в установленном порядке не удалось определить такую организацию, а также если работники данного работодателя вообще не объединены в какие – либо первичные профсоюзные организации. В этих случаях общее собрание (конференция) может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями по ведению коллективных переговоров.

В случаях, когда в организации работодателя существуют две и более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, нередко возникает необходимость в создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и для его заключения.

В основе формирования единого представительного органа лежит принцип пропорционального его представительства в зависимости от численности представляемых ими членов профсоюзов. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавший единый представительный орган, который имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Право на ведение коллективных переговоров и подписание соглашений от имени работников на предусмотренных в ст.26 ТК РФ уровнях социального партнерства предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов).

В интересах дальнейшего развития принципов демократического подхода к участию профсоюзов в защите трудовых прав и интересов работников в ч.5 ст.37 ТК РФ предусмотрено,

что при наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, который формируется с учетом количества представляемых членов профсоюзов.

При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров такое право предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

В ходе коллективных переговоров, естественно, нередко возникают разногласия. Поэтому важное практическое значение имеет ст.38 ТК РФ, определяющая правовой порядок их урегулирования. Он включает прежде всего обязательность составления протокола разногласий по всем или отдельным вопросам, по которым не принято согласованное решение.

Согласно ч.2 ст.40 ТК РФ, при не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия в соответствии со ст.40 ТК РФ могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

К лицам, участвующим в коллективных переговорах, предусмотренных в ст.39 ТК РФ, относятся прежде всего представители сторон коллективных переговоров, направленные в установленном порядке в соответствующую комиссию по ведению коллективных переговоров, по подготовке проекта коллективного договора, соглашения на любом уровне, а также их разработки и заключения. Кроме того, в указанной работе могут участвовать эксперты, специалисты, посредники. Все они имеют право на гарантии и компенсации на условиях, установленных в данной статье.

Для успешного проведения довольно объемной и сложной работы, связанной с коллективными переговорами, предусмотрены следующие гарантии: а)освобождение от основной работы на время переговоров, но на срок не более трех месяцев; б)сохранение на соответствующий период заработной платы.

Кроме того, указанным лицам компенсируются все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах. Размеры и источники этих компенсаций определяются законодательством, коллективным договором, соглашением. Что касается компенсационной оплаты за услуги экспертов, специалистов и посредников, то она производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

В отношении представителей работников в ч.3 ст.39 ТК РФ предусмотрены также еще дополнительные гарантии в сфере труда. Так, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, например по сокращению численности или штата работников, без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство. Однако эта гарантия не действует в случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя, если оно производится за совершение представителем работников проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (например, за прогул, за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения).

Ответственность сторон коллективных переговоров предусмотрена в ст.54 ТК РФ. В ней перечислены виды возможных правонарушений в период ведения коллективных переговоров. К ним относятся: а) уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения; б) неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора. За перечисленные правонарушения виновные представители сторон подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ФЗ. Так, за уклонение от участия в коллективных переговорах работодатели, а также их представители (если они состоят с этими работодателями в трудовых отношениях) привлекаются к административной, дисциплинарной и материальной ответственности, а работники и их представители, работающие у этого работодателя, - только к дисциплинарной и материальной ответственности. В отдельных случаях возможно сочетание различных видов юридической ответственности при применении санкций к виновному лицу (ст.5.28, 5.29 КоАП РФ).

*Звопрос. Коллективный договор: понятие, стороны и значение.*

(ст.40 ТК РФ) - коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Его главная цель – на основе взаимного соглашения сбалансировать условия труда и заработной платы,

определяющие содержание социально – трудовых от ношений коллектива работников соответствующей организации или индивидуального предпринимателя.

Сторонами, заключающими коллективные договоры, выступают работники и работодатели в лице своих представителей.

В настоящее время расширена сфера заключения коллективных договоров, поскольку в соответствии с ч.1 ст.40 ТК РФ они регулируют социально – трудовые отношения не только в организации, но и у индивидуального предпринимателя.

Значение коллективных договоров заключается в том, что они являются правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Они впервые включены в официальный перечень источников трудового права, предусмотренный ст.5 ТК РФ.

Определение коллективного договора, сформулированное в ст.40 ТК РФ, полностью соответствует определению, данному в Рекомендации МОТ №91 «О коллективных договорах» (1951г.),

согласно которому под коллективным договором подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или, при их отсутствии, с представителями самих работников, надлежащим образом избранными в качестве их представителей.

В них также подчеркивается, что всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен.

Важно учесть, что коллективный договор может заключаться как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Определения филиала и представительства даны в п.1,2 ст.55 ГК РФ. Понятие обособленного структурного подразделения раскрывается в ст.11 ГК РФ, в соответствии с которым обособленное подразделение организации – это любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту которого оборудованы стационарные рабочие места. Рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца.

Полномочия сторон, участвующих в переговорах по заключению коллективных договоров в соответствующих подразделениях, определены в ч.5 ст.40 ТК РФ. Интересы работодателя в них представляют руководители подразделений или иные лица, в соответствии со ст.33 ТК РФ наделенные необходимыми полномочиями работодателем организации.

Правом представлять интересы работников в этих подразделениях наделяются представителя работников этого подразделения, определяемые в соответствии с правилами ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч.2 – 5 ст.37 ТК РФ).

#### *Содержание и структура коллективных договоров.*

Статья 41 ТК РФ предоставляет право сторонам самим определять содержание и структуру коллективного договора. В ней также приведен перечень наиболее актуальных вопросов, по которым разрабатываются обязательства работников и работодателя. Этот перечень не является исчерпывающим, поскольку в нем указывается, что в коллективный договор могут включаться и другие вопросы, определенные сторонами.

Самостоятельно определяется и структура коллективного договора, т.е. формирование тематических разделов с учетом однородности включаемых в них обязательств и необходимости их коллективно – договорного регулирования применительно к социально – экономическим возможностям конкретной организации.

Большое значение для совершенствования структуры и содержания коллективно – договорных обязательств имеют Рекомендации по применению положений ТК РФ в

коллективно – договорной кампании, утвержденные постановлением Исполкома ФНПР от 28 августа 2002 г. №4 – 3 «Об организации и проведении единой переговорной кампании». В них были сформулированы практические советы по регулированию важнейших вопросов, связанных с порядком заключения и расторжения трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и нормирования труда, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, охраны труда, труда женщин, работы с молодежью, социального страхования, жилищно-бытового обслуживания, защиты трудовых прав работников и другим вопросам.

Значительное внимание вопросам конкретизации практики заключения и содержания условий коллективных договоров было уделено также Минтрудом России в разработанном им Макете коллективного договора от 6 ноября 2003 г., который носит для сторон рекомендательный характер. Его цель – оказание содействия руководителям организаций и специалистам, профсоюзовным органам при подготовке проекта коллективных договоров в организациях различных отраслей независимо от формы собственности и организационно – правовых форм.

На титульном листе коллективного договора указывают фамилии и инициалы представителя работодателя и представителя работников, дату подписания коллективного договора, наименование организации, где он заключен, и на какой год (годы). Срок его действия – не более трех лет.

В макете выделено восемь разделов. Раздел 1 – «Общие положения», в котором указывается на юридическое значение и предмет коллективного договора как правового акта, регулирующего социально – трудовые отношения. Его предметом являются взаимные обязательства сторон по вопросам труда.

В разд. 2 – 5 сформулированы рекомендуемые обязательства сторон по актуальным условиям труда: оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации (разд. 2), гарантии при возможном высвобождении (увольнении), обеспечение занятости (разд. 3), рабочее время и время отдыха (разд. 4), охрана труда (разд. 5).

Рекомендации, содержащиеся в разд. 6, озаглавленном «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями»,

касаются в основном улучшения условий труда, его охраны, социальной помощи работникам, имеющим детей дошкольного возраста, повышения культурного обслуживания работников.

В коллективные договоры рекомендуется включать обязательства работодателя по обеспечению гарантий деятельности организации, например,

безвозмездно предоставлять профсоюзному органу надлежащее помещение, перечислять профоргану конкретный размер средств на организацию культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы, а также в установленном порядке предоставлять профсоюзной организации информацию о деятельности хозяйственной организации для ведения переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора.

Нередко в коллективные договоры рекомендуется включать обязательства работников не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок, если работодатель выполняет обязательства, возложенные на него коллективным договором.

Условия, включаемые в коллективные договоры, по своему характеру классифицируются на *обязательственные, нормативные, организационно – правовые и информационные*.

*Обязательственные условия* предусматривают необходимость осуществления конкретных мер, направленных на совершенствование организации труда, улучшение охраны труда и др. они могут быть двусторонними в случае, когда их обеспечение возлагается на обе стороны коллективного договора, и односторонними, выполнение которых обеспечивается проведением соответствующих мер одной из сторон.

*Нормативные условия* – это нормы трудового права, регулирующие трудовые и иные тесно связанные с ними отношения работников данной организации. Они определяют права, обязанности и ответственность сторон трудового правоотношения.

В нормах трудового права, содержащихся в коллективном договоре, могут устанавливаться льготы и преимущества, условия труда с учетом финансово – экономического положения работодателя. По своему уровню они обычно устанавливаются более благоприятными по сравнению с теми, которые установлены законами, иными нормативно правовыми актами, соглашениями по тем же условиям труда.

В коллективных договорах не могут содержаться условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ч.2 ст.9 ТК РФ).

Коллективно – договорные нормы трудового права распространяются на всех работников организации при наступлении соответствующего юридического факта. За их нарушение наступает юридическая ответственность, аналогичная той, которая предусмотрена за несоблюдение норм трудового законодательства.

*Организационно – правовые условия* – это те, которые определяют правила вступления в коллективные переговоры, сроки их ведения, порядок разрешения разногласий, срок действия коллективного договора, соглашения, порядок их изменения и дополнения и т.п.

*Информационные условия* – это положения коллективного договора, знакомящие работников организации с отдельными актами трудового законодательства. Среди них актуальны те, в которых отражены особенности условий труда лиц, занятых в соответствующей сфере трудовой деятельности. На практике не рекомендуется включать в коллективный договор те нормы трудового законодательства, ознакомление с которыми является вполне доступным для работников.

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяются сторонами в соответствии с ТК РФ (ст. 42 – 44) и иными федеральными законами.

Подготовленный в окончательном виде проект договора подписывается сторонами комиссии, участвовавшими в его разработке. Ее деятельность регламентируется локальными актами с учетом действующего трудового законодательства. В нем сейчас не предусмотрена обязательность проведения общего собрания (конференции) работников организации для утверждения коллективного договора, следовательно, такая необходимость может определяться самими сторонами.

Календарно начало коллективно – договорной кампании в нашей стране и ее завершение обычно приходятся на период с октября по декабрь - январь следующего года.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения. При этом необходимо направить инициатору переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии.

На большинстве предприятий, где функционируют профсоюзные организации, коллективные переговоры завершаются, как правило, заключением коллективных договоров. В последнее время сократилось число первичных профсоюзных организаций, не заключающих коллективные договоры. Вместе с тем на практике остаются неохваченными коллективно – договорным регулированием частные малые предприятия, вновь созданные акционерные общества.

Порядок изменения и дополнения коллективного договора в соответствии со ст.44 ТК РФ логично увязан с вышеизложенным порядком его разработки и заключения. Они могут производиться либо в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. Они могут касаться лишь коллективного договора, заключенного в конкретной организации.

Согласно ст.43 ТК РФ установленный срок действия коллективного договора – не более трех лет. Он исчисляется с момента вступления его в силу, т.е. со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

В отличие от прошлых лет стороны имеют право в настоящее время продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет не один, а несколько раз в течение последующих лет.

Порядок заключения коллективного договора, его сроки, а также сфера его распространения на работников организации определены в ст.43 ТК РФ, с которой необходимо внимательно ознакомиться, поскольку в ней отражены не только практические, но и теоретически важные вопросы.

Одним из спорных вопросов среди практиков – профсоюзных работников, а также отдельных ученых в науке трудового права остается вопрос о том, должен ли коллективный договор распространяться на работников, не являющихся членами профсоюза, заключившего коллективный договор. Ответ на этот вопрос дается в ч.3 ст.43 ТК РФ, согласно которой действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя.

Коллективные договоры, заключаемые в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, распространяются также на всех работников соответствующего подразделения.

В ст.41 ТК РФ уточнены условия и сроки сохранения действия коллективного договора с учетом конкретных причин, вызвавших организационные изменения в деятельности работодателя. Так, например, действие коллективного договора сохраняется в случае изменения наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ч.4 ст.43 ТК РФ). Его действие сохраняется также в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Коллективные договоры (и соглашения) согласно ст.50 ТК РФ в *течение семи дней* со дня их подписания должны быть направлены работодателем, представителем работодателя на *уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду*. И хотя вступление в силу коллективного договора, соглашения не зависит от факта уведомительной регистрации, она является обязательной. Установлены одинаковые сроки для регистрации коллективных договоров и соглашений. Ее цель – получение конкретной и достоверной информации об их количестве, о причинах, мешающих их заключению, и своевременное принятие мер по их устраниению.

В процессе регистрации реализуется важнейшая контрольная функция соответствующего органа исполнительной власти

– выявлять в коллективных договорах и соглашениях условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и сообщать об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда, которая может выдать предписание об устранении нарушений трудовых прав.

Условия коллективных договоров, соглашений, ухудшающие положение работников, считаются недействительными и не подлежат применению.

Ознакомление регистрирующих органов по труду с содержанием условий коллективных договоров и соглашений – большая и трудоемкая работа, требующая, в частности, хороших знаний трудового законодательства. Она позволяет получить

компетентным органам данные о складывающейся практике коллективно – договорного регулирования условий труда на различных уровнях системы социального партнерства и учитывать их в процессе дальнейшего совершенствования правового регулирования социально – трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.

Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

В КоАП РФ выделены административные правонарушения, связанные с заключением коллективного договора, соглашения, а также с нарушением или невыполнением их обязательств.

Так, согласно ст.5.30 КоАП РФ необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб. (ст.5.31 КоАП РФ).

Представители работодателя за виновное невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению могут быть привлечены

к дисциплинарной ответственности по нормам трудового законодательства на основании ст.419 ТК РФ, согласно которой лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

В поддержку своих требований, выдвигаемых в процессе коллективных переговоров по заключению коллективного договора или соглашения, профсоюзы имеют право на организацию и проведение забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций и других коллективных действий.

Забастовка как крайняя мера воздействия на работодателя применяется в тех случаях, когда были использованы все предусмотренные процедуры переговоров и примирительные меры урегулирования разногласий.

#### *4вопрос. Понятие трудового договора, его стороны и значение.*

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 Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

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.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

### *5 вопрос Порядок заключения трудового договора*

#### *1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.*

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- в отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (к примеру, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования) (ст.ст.331,351.1 ТК РФ).

*Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.*

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона

и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона.

3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами РФ. (Порядок утвержден постановлением Правительства РФ от 8 сентября 2010г. № 700.)

4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

*Срок испытания не может превышать трех месяцев*, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

## *6 вопрос Содержание трудового договора*

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);

- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия 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 производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

## 1. 2 Лекция № 2 (2 часа).

### Тема: «Рабочее время»

#### 1.2.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим и учет рабочего времени.
3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

#### 1.2.2 Краткое содержание вопросов: (тезисно изложить основное содержание рассматриваемых вопросов)

1 вопрос. Понятие и виды рабочего времени.

Рабочее время - 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 (ст. 91 ТК РФ).

*Нормальная продолжительность рабочего времени* не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

*Сокращенная продолжительность рабочего времени* (ст. 92 ТК РФ) для работников в возрасте до шестнадцати лет, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии *неполный рабочий день* или *неполная рабочая неделя* (ст. 93 ТК РФ). Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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.

Продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ). 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.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство-глава 44 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа - ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

*2вопрос. Режим и учет рабочего времени.*

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 (ст. 100 ТК РФ).

*Ненормированный рабочий день* (ст. 101 ТК РФ) - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

При работе в *режиме гибкого рабочего времени* (ст. 102 ТК РФ) начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

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

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 105 ТК РФ).

*3вопрос. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.*

В случаях, предусмотренных ст. 97 ТК РФ, работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника:

- для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

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

Так как сверхурочная работа влечет за собой увеличение продолжительности рабочего времени, установленного для работника, то законодательство устанавливает определенные гарантии для работников, привлекаемых к сверхурочной работе. Во-первых, законодательством определены конкретные случаи, которые являются основанием для привлечения к сверхурочной работе; во-вторых, определен порядок привлечения к сверхурочной работе; в-третьих, определен круг лиц, которых нельзя привлекать к сверхурочной работе; в-четвертых, установлено предельное количество часов для сверхурочной работы.

Не будет считаться работа сверхурочной. Если она выполнена сверх установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (ст. 284 ТК РФ), а также при ненормированном рабочем дне (ст. 101 ТК РФ).

По общему правилу сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника, но законодательство устанавливает исключительные случаи, когда работодатель вправе привлечь работника к сверхурочной работе без согласия:

1) При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Трудовой кодекс устанавливает для некоторых категорий работников важную юридическую гарантию. Так, не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год 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 договором, локальным нормативным актом или трудовым

договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника и правильное оформление документов. Поскольку ст. 99 ТК РФ не указывает, как должна быть оформлена инициатива работодателя на привлечение к сверхурочной работе, можно предположить, что на письменное согласие работника должно быть и письменное распоряжение (приказ) работодателя на привлечение работника к сверхурочной работе

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

### **2.1 Семинарское занятие № 1 (2 часа)**

**Тема: «Предмет и субъекты трудового права»**

#### **2.1.1 Вопросы к занятию:**

1. Понятие труда и предмет трудового права
- 2.Понятие и классификация субъектов трудового права.
- 3.Работник как субъект трудового права.
- 4.Работодатель как субъект трудового права.
- 5.Субъекты трудового права, наделенные публичной властью.

#### **2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:**

- 1.устный опрос;
- 2.краткий письменный опрос в течение 10мин. для 5-6 студентов;
- 3.решение тестов (8-10 тестов);
4. краткое резюмирование выводов по всей теме занятия;
- 5.оглашение оценок ответов студентов.

### **2.2 Семинарское занятие № 2 (2 часа)**

**Тема: « Время отдыха»**

#### **2.2.1 Вопросы к занятию:**

- 1.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: основания, виды, порядок предоставления, исчисление.
- 2.Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение отпуска. Отзыв из отпуска.
3. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
4. Иные виды отпусков, в том числе лицам с семейными обязанностями.
5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

#### **2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:**

- 1.устный опрос;
- 2.краткий письменный опрос в течение 10мин. для 5-6 студентов;
- 3.решение тестов (8-10 тестов);
4. краткое резюмирование выводов по всей теме занятия;
- 5.оглашение оценок ответов студентов

### **2.3 Семинарское занятие №3 (2 часа)**

**Тема: «Дисциплина труда. Ее обеспечение»**

#### **2.3.1 Вопросы к занятию:**

- 1.Сущность правопорядка в сфере труда. Особенности метода правового регулирования дисциплины труда.
2. Обязанности работника и работодателя по обеспечению дисциплины труда
- 3.Поощрения работников за труд.
- 4.Понятие, сущность и принципы дисциплинарной ответственности.
- 5.Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей.

**2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:**

- 1.устный опрос;
- 2.краткий письменный опрос в течение 10мин. для 5-6 студентов;
- 3.решение тестов (8-10 тестов);
4. краткое резюмирование выводов по всей теме занятия;
- 5.оглашение оценок ответов студентов