

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.Б.16 Трудовое право

Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция

Профиль образовательной программы земельно-правовой

Форма обучения очно-заочная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций	4
1.1 Лекция № 1 Предмет, метод и система трудового права.....	4
1.2 Лекция № 2 Источники трудового права.....	5
1.3 Лекция № 3 Субъекты трудового права.....	8
1.4 Лекция № 4 Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.....	9
1.5 Лекция № 5 Правоотношения в сфере трудового права.....	11
1.6 Лекция № 6 Коллективные договоры и соглашения.....	13
1.7 Лекция № 7 Правовое регулирование трудоустройства.....	15
1.8 Лекция № 8 Трудовой договор.....	19
1.9 Лекция № 9 Трудовой договор.....	21
1.10 Лекция № 10 Рабочее время.....	23
1.11 Лекция № 11 Время отдыха.....	29
1.12 Лекция № 12 Оплата и нормирование труда.....	30
1.13 Лекция № 13 Оплата и нормирование труда.....	35
1.14 Лекция № 14 Гарантии и компенсации.....	41
1.15 Лекция № 15 Материальная ответственность сторон трудового договора.....	42
1.16 Лекция № 16 Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.....	44
1.17 Лекция № 17 Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.....	46
1.18 Лекция № 18 Международно-правовое регулирование труда.....	53
2. Методические указания по проведению практических занятий	55
2.1 Практическое занятие № ПЗ-1 Предмет, метод и система трудового права.....	55
2.2 Практическое занятие № ПЗ-2 Источники трудового права.....	56
2.3 Практическое занятие № ПЗ-3 Субъекты трудового права.....	56
2.4 Практическое занятие № ПЗ-4 Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.....	57
2.5 Практическое занятие № ПЗ-5 Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.....	58
2.6 Практическое занятие № ПЗ-6 Коллективные договоры и соглашения.....	59
2.7 Практическое занятие № ПЗ-7 Правовое регулирование трудоустройства.....	60
2.8 Практическое занятие № ПЗ-8 Трудовой договор	60
2.9 Практическое занятие № ПЗ-9 Трудовой договор	61
2.10 Практическое занятие № ПЗ-10 Рабочее время	62
2.11 Практическое занятие № ПЗ-11 Рабочее время	62
2.12 Практическое занятие № ПЗ-12 Рабочее время	63

2.13 Практическое занятие № ПЗ-13 Время отдыха	64
2.14 Практическое занятие № ПЗ-14 Время отдыха	64
2.15 Практическое занятие № ПЗ-15 Время отдыха	65
2.16 Практическое занятие № ПЗ-16 Оплата и нормирование труда	65
2.17 Практическое занятие № ПЗ-17 Оплата и нормирование труда	66
2.18 Практическое занятие № ПЗ-18 Оплата и нормирование труда	67
2.19 Практическое занятие № ПЗ-19 Гарантии и компенсации	67
2.20 Практическое занятие № ПЗ-20 Гарантии и компенсации	68
2.21 Практическое занятие № ПЗ-21 Гарантии и компенсации	69
2.22 Практическое занятие № ПЗ-22 Дисциплина труда	69
2.23 Практическое занятие № ПЗ-23 Дисциплина труда	70
2.24 Практическое занятие № ПЗ-24 Дисциплина труда	70
2.25 Практическое занятие № ПЗ-25 Материальная ответственность сторон трудового договора	71
2.26 Практическое занятие № ПЗ-26 Материальная ответственность сторон трудового договора	72
2.27 Практическое занятие № ПЗ-27 Материальная ответственность сторон трудового договора	72
2.28 Практическое занятие № ПЗ-28 Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда	73
2.29 Практическое занятие № ПЗ-29 Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда	73
2.30 Практическое занятие № ПЗ-30 Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда	74
2.31 Практическое занятие № ПЗ- 31 Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.....	74
2.32 Практическое занятие № ПЗ-32 Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.....	75
2.33 Практическое занятие № ПЗ-33 Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.	76
2.34 Практическое занятие № ПЗ-34 Международно-правовое регулирование труда....	76
2.35 Практическое занятие № ПЗ-35 Международно-правовое регулирование труда....	77
2.36 Практическое занятие № ПЗ-36 Международно-правовое регулирование труда....	78

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1. 1 Лекция № 1 (2 часа).

Тема: «Предмет, метод и система трудового права»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие труда и формы общественной организации труда.
2. Круг общественных отношений, являющихся предметом регулирования норм трудового права. Стороны этих отношений.
3. Комплексный метод правового регулирования общественно-трудовых отношений.
4. Понятие системы трудового права, ее структура.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, аграрного, права социального обеспечения).

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие труда и формы общественной организации труда.

Приступая к изучению трудового права с данной темы, необходимо уяснить, что название этой учебной дисциплины и отрасли права связано с трудом. Поэтому в первую очередь надо знать, что такое «труд» и какова его роль в развитии общества. Надо понять, что трудовое право регулирует отношения по труду лишь в общественной организации труда, а индивидуальный труд, труд в семье, ратный (военный) труд, труд в процессе учебы, - оно не регулирует. Поэтому необходимо усвоить; что такое общественная организация труда; ее техническая и социальная стороны, какие в соответствии с формой собственности могут быть формы общественной организации труда.

2. Круг общественных отношений, являющихся предметом регулирования норм трудового права. Стороны этих отношений.

Предметом трудового права является целый комплекс общественных отношений по труду работника в общественной организации труда, состоящий из 9 видов общественных отношений, в центре которого находятся трудовые отношения работников с работодателем, а остальные 8 отношений – это тесно связанные, производственные от трудовых отношений.

Сторонами этих отношений выступают : работник, работодатель, руководитель организации, профсоюзный орган и иные органы. Перечень субъектов не является исчерпывающим.

3. Комплексный метод правового регулирования общественно-трудовых отношений.

Изучая метод трудового права как комплекс способов правового регулирования труда, надо понять, что он проявляется через нормы права и имеет свои особенности. Следует уяснить из каких пяти способов состоит этот метод, в чем выражается каждый из этих способов. При этом надо уметь дать примеры сочетания законодательного (централизованного) и договорного, локального способов, а также уяснить, в чем проявляется участие самих работников через профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда.

Особое внимание при изучении метода надо уделить уяснению, в чем проявляется единство и дифференциация трудового права, по каким основаниям эта дифференциация проводится законодателем (объективным и субъективным).

Особенностью метода трудового права является также специфичный для данной отрасли способ защиты трудовых прав, сочетающий как досудебную, так и судебную защиту трудовых прав.

И пятый способ в методе трудового права, отражающий положение сторон участников трудовых отношений, имеет тоже свои особенности, так как равноправие сторон договора о труде есть и в гражданском праве, но в трудовом оно сочетается еще с подчинением (субординации) работодателю в процессе труда каждого наемного работника.

4. Понятие системы трудового права, ее структура.

Система отрасли трудового права – это и классификация его норм по предмету отрасли в однородные группы(институты и подинституты), а так же последовательность их расположения внутри структуры отрасли. Система отрасли трудового права делится на две части: общую и особенную.

5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, аграрного, права социального обеспечения).

От других смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, права социального обеспечения), трудовое право надо отграничивать по его предмету и методу. Поэтому предмет трудового права, отвечающий на вопрос: какие конкретно общественные отношения оно регулирует? – необходимо четко уяснить, не просто перечисляя все девять их видов, но и раскрывая стороны каждого из этих 9 общественных отношений. Надо знать, какие из этих отношений могут предшествовать трудовому отношению, какие только ему сопутствуют, а какие могут и сопутствовать и вытекать.

Надо хорошо знать понятие трудового отношения, какова его связь с производственными отношениями в обществе, что является предметом трудового отношения в отличие от предмета смежного гражданского отношения, связанного с трудом. Трудовое право регулирует трудовые отношения всех работников. Следовательно, в предмете права трудовые отношения занимают центральное место. Однако в предмет трудового права входят и другие производные, но тесно связанные с трудовыми общественные отношения.

1. 2 Лекция № 2 (2часа).

Тема: «Источники трудового права»

1.2.1 Вопросы лекции:

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года как правовая основа регулирования общественно – трудовых отношений.
3. Единство и дифференциация в трудовом праве. Общее и специальное законодательство о труде.
4. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.
5. Классификация источников трудового права.
6. Значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования условий труда.
7. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в процессе применении норм трудового законодательства.

1.2.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие источников трудового права и их виды.

Источник трудового права – это внешняя форма выражения и закрепления юридических норм. Это акты компетентных органов с нормативным содержанием. Так же это форма выражения трудового законодательства в определенном нормативном акте.

2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года как правовая основа регулирования общественно – трудовых отношений.

Важнейшими источниками права Российской Федерации как в целом для всей системы права, так и отдельных ее отраслей, в частности трудового права, являются Декларация прав и свобод человека и гражданина от 22 ноября 1991 г. и Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. Студентам необходимо внимательно ознакомиться с этими актами. Надо хорошо знать закрепленные в Конституции права и свободы, реализуемые в сфере трудовых отношений. Они указаны в основном в гл. 2 Конституции РФ. Важно внимательно изучить ст. 17, 18, 19, 27, 30, п. 4 ст. 32, 34, 37, 41, 42, 43, 45, ч.1. ст. 48, 53, 55. ч. 3. ст. 62.

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

3. Единство и дифференциация в трудовом праве. Общее и специальное законодательство о труде.

Но принцип единства не исключает необходимости дифференциации, т.е. установления особенностей в правовом регулировании условий труда отдельных категорий работников в связи с особыми условиями их труда, физиологическими особенностями субъектов трудового правоотношения, формой собственности, на базе которой организована трудовая деятельность, и другими важными факторами, предопределяющими необходимость дифференцированного подхода к установлению условий труда путем норм дополнений, норм изъятий или норм, конкретизирующих условия труда, установленные в законодательстве, применительно к соответствующей категории работников.

Поэтому студенты, опираясь на теоретические положения о единстве и дифференциации правового регулирования социально – трудовых отношений, должны провести деление трудовых норм на общие и специальные, раскрыть сферу их действия, пределы применения специальных норм, указать на практическую значимость такого деления, привести примеры общих и специальных норм.

4. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

Усвоение вопроса об органах, принимающих законодательные акты о труде, сфере их действия, а также в известной мере вопроса о делении законодательства о труде на общее и специальное, - невозможно без условия разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений.

Поэтому студентам необходимо внимательно ознакомиться со статьями 71 и 72 Конституции РФ, знать, что вопросы регулирования трудовых отношений являются предметом совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

В новом Трудовом кодексе, в ст. 6 проводится разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Согласно п. «Е» ст. 71 Конституции к ведению Российской Федерации относятся также установление основ федеральной политики и федеральные программы в области государственного экономического, экологического, социального, культурного и национального развития Российской Федерации, в которых, в частности, намечаются главные направления и конкретные мероприятия по реализации важнейших норм о труде. Эти программы в определенной мере также можно отнести к источникам трудового права, если в них есть нормы, регулирующие трудовые отношения лиц, работающих по трудовому договору.

5. Классификация источников трудового права.

Базовой классификацией источников трудового права является расположение источников по юридической силе. Иерархия источников трудового права расположена в соответствии со статьёй 5 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования условий труда.

Действующее законодательство четко определило соотношение Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов о труде, что имеет очень важное значение для правоприменительной практики и дальнейшего укрепления законности в сфере трудовых отношений. Так, установлено, что нормы, содержащиеся в других федеральных законах (за исключением случаев установления в федеральных законах особенностей в правовом регулировании труда отдельных категорий работников в связи с особым характером и условиями их труда) и иных нормативно - правовых актах, не должны противоречить Трудовому кодексу.

Трудовые отношения могут регулироваться также соглашениями, коллективными договорами и иными локальными нормативными правовыми актами о труде. При этом условия договоров о труде, ухудшающие положения работников по сравнению с законами иными правовыми актами о труде, являются недействительными. Анализ существующей системы актов, регулирующих отношения позволяет на наш взгляд, подчеркнуть, с одной стороны, возрастающую роль федеральных законов в регулировании условий труда. Подзаконные акты, как правило, принимаются на основании и во исполнение федеральных законов, которые не должны ухудшать положение работников по сравнению с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. С другой стороны, в состав актов о труде включаются различные договоры (соглашения, коллективные договоры), иные локальные нормативные правовые акты о труде, разработанные и заключенные в соответствии с процедурой коллективно – договорного регулирования, установленного в федеральных законах

7. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в процессе применении норм трудового законодательства.

Изучение важнейших законодательных актов о труде невозможно без ознакомления с практикой их применения. Большую помощь в этом вопросе оказывает внимательное изучение постановлений Пленума Верховного Суда РФ, а также постановлений Конституционного Суда РФ, публикуемых в соответствующих Бюллетенях, Российской газете. Анализ постановлений высших судебных инстанций позволяет теснее увязывать содержание норм о труде с реалиями сегодняшней жизни, давать правильную оценку эффективности действующего трудового законодательства, выявлять имеющиеся проблемы и несовершенство отдельных норм, принимать меры по их устранению.

Что касается вопроса о правовой природе актов высших судебных органов, то следует иметь в виду, что он до сих пор остается дискуссионным. Вместе с тем в новых трудах некоторых ученых – трудовиков, в частности, профессоров Маврина С.П., Хохлова Е.Б. содержатся дополнительные аргументы в подтверждение мнения о признании актов высших судебных органов источником трудового права. Один из таких аргументов, проиллюстрированных анализом постановлений пленума верховного Суда РФ, принятых

в последние годы, является вывод о том, что «положения постановлений Пленума Верховного Суда РФ содержат указания на то, как следует решать тот или иной вопрос, неурегулированный в нормативном порядке»

1.3 Лекция №3 (2 часа).

Тема: «Субъекты трудового права»

1.3.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права.
2. Граждане (работники) как субъекты трудового права.
3. Работодатели как субъекты трудового права.
4. Руководитель организации как субъект трудового права.
5. Профсоюзный и иные органы как субъекты трудового права.
6. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.

1.3.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права.

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые наделены трудовыми правами и соответствующими юридическими обязанностями и могут реализовывать эти права своими личными действиями, а также лично выполнять трудовые обязанности.

Субъектами трудового права являются: трудоспособные граждане, работодатели (организации) и их руководители, трудовые коллективы работников, профкомы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве, социальные партнеры на различных уровнях.

Субъекты трудового права по закону наделяются таким свойством, как правовой статус. Необходимо уяснить, что включается в содержание правового статуса. В содержание правового статуса входят следующие его основные элементы: а) трудовая правосубъектность; б) (основные) статусные трудовые права и обязанности; в) юридические гарантии этих прав и обязанностей; г) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

2. Граждане (работники) как субъекты трудового права.

Далее необходимо подробно остановиться на характеристике каждого из указанных выше субъектов трудового права. Безусловно, следует начать с граждан (работников), так как граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. Как субъекты трудового права граждане должны обладать фактической способностью к труду. Следует уяснить, что фактическая способность к труду и способность к труду как юридическая категория (трудовая правосубъектность) понятия тождественные. Далее необходимо раскрыть понятие трудовой правосубъектности гражданина.

3. Работодатели как субъекты трудового права.

Соответствующим образом остановимся на таком субъекте трудового права, как работодатели. Организации в РФ создаются на базе различных форм собственности и выступают, как правило, в качестве работодателей - субъектов трудового права. Что следует понимать под организацией? Как субъект трудового права организация (работодатель) – это, как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с конкретным работником. Кто может быть в соответствии со ст. 48 и ст. 50 ч. 1 ГК РФ юридическими лицами?

4. Руководитель организации как субъект трудового права.

Необходимо иметь в виду, что правовое положение как субъекта трудового права у руководителей организации отличается от работодателей. На государственных и муниципальных предприятиях как самостоятельный субъект трудового права они выступают в организационно – управленческих отношениях с трудовым коллективом и с профкомом, являясь стороной этих отношений.

5. Профсоюзный и иные органы как субъекты трудового права.

Профсоюз – это добровольное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях защиты и представительства интересов социально-трудовых прав трудящихся. Его основная функция – представительская и защитная – по защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся. Данный орган рассматривается как субъект трудового права.

6. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.

К субъектам трудового права относится трудовой коллектив. Трудовой коллектив – целостное социально – трудовое объединение, обладающее организационным единством, общими органами управления, действующими в рамках конкретной организации, применяющей труд наемных работников.

1. 4 Лекция № 4 (2 часа).

Тема: «Права профсоюзов в сфере трудовых отношений»

1.4.1 Вопросы лекции:

1. Понятие профсоюзов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
2. Общая характеристика и классификация прав профсоюзов.
3. Право профсоюзов на представительство интересов работников.
4. Право профсоюзов на содействие занятости.
5. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.
6. Право профсоюзов в области охраны труда и социальной защиты работников.
7. Гарантии прав профсоюзов.

1.4.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие профсоюзов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

Среди конституционных прав граждан, реализуемых в сфере трудовых правоотношений, одно из важнейших мест принадлежит праву граждан на объединение в профессиональные союзы (ст. 30 Конституции РФ). Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально - трудовых прав и интересов. Это законодательное определение профессионального союза дано в ст. 2 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г.

Нужно учесть, что в главе 58 Трудового кодекса РФ права профсоюзов, изложены в новой редакции. Поэтому студентам необходимо при изучении данной темы в первую очередь руководствоваться Трудовым кодексом. Обращаясь к ст. 2 Закона, следует не только усвоить данное в нем определение профсоюза, но и основополагающие принципы

организации профсоюзов, в частности, добровольность, свободу и общность интересов объединяемых граждан, уровень (рамки объединений) см. п. 5 ст.2 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Важно также подчеркнуть и раскрыть значение положения о том, что в отличие от других объединений для организации профессионального союза и вступления в его члены не требуется предварительного разрешения каких – либо органов

2.Общая характеристика и классификация прав профсоюзов.

На основе действующих нормативных правовых актов можно выделить следующие основные группы прав этих органов, имеющих наиболее широкое применение на практике в пределах деятельности организации:

- а) права, связанные с участием в управлении производством, ведении коллективных переговоров и заключением коллективного договора;
 - б) права в установлении условий труда и его оплаты;
 - в) права в применении установленных условий труда;
 - г) права в контроле за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.
- Студенты могут воспользоваться и иной классификацией, приводимой в учебной и специальной литературе.

Усвоив виды (классификацию) и содержание основных прав профсоюзов, студенты должны изучить гарантии этих прав. Они раскрываются в главе 3 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3. Право профсоюзов на представительство интересов работников.

Право профсоюзов представлять и защищать интересы работников на федеральном уровне может реально осуществляться лишь на основе законодательного закрепления соответствующего права и форм их участия. Это особенно важно, поскольку согласно Конституции 1993 г. профсоюзы не обладают правом законодательной инициативы (см. абз. 2 – 4 ст.11; п. 4 ст.22).За профсоюзами закреплено право выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально – трудовой сферы, а также участие в рассмотрении соответствующими органами их предложений.

4. Право профсоюзов на содействие занятости.

В ст. 9 Закона о профсоюзах предусмотрено запрещение дискриминации граждан по признаку принадлежности или не принадлежности к профсоюзам. Это означает, в частности, что запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или не принадлежностью к профсоюзу. Далее, анализируя права профсоюзов, студенты должны обратиться к п. 2 ст. 11 Закона, согласно которой профсоюзы защищают права своих членов свободно распоряжаться способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Тем самым профсоюзы содействуют реализации конституционного принципа свободы труда. Согласно ст. 12 Закона профсоюзы содействуют занятости населения. Соответствующие меры и формы такого содействия указаны в Федеральном Законе РФ «О занятости населения в РФ» с изменениями и дополнениями от 22 августа 2004 г. // Российская газета, 2004, 31 августа. В качестве очень важного и отдельного следует выделить право профсоюзов на защиту и обеспечение выплаты вознаграждения за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в сроки, установленные законом или договорами (п. 2 ст. 11).

5. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.

Следующая группа прав профсоюзов, предусмотренная в законе о профсоюзах, это право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров. Подробнее содержание и значение этого права раскрывается в методических указаниях к теме «Коллективные договоры и соглашения». Анализ Закона о профсоюзах позволяет выделить в качестве

самостоятельного – право профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде работодателями и должностными лицами и за выполнением соглашений и коллективных договоров (ст. 13 и ст.19 Закона). Это право реализуется в различных нормах трудового права, относящихся к различным его институтам. Поэтому важно при их изучении обратить внимание на формы и организацию профсоюзного контроля за соблюдением соответствующих норм о труде.

6. Право профсоюзов в области охраны труда и социальной защиты работников.

В ходе анализа ст. 11 Закона о профсоюзах важно уяснить, что профсоюзы представляют и защищают права и интересы работников на основании Закона. Законодательное закрепление права профсоюзов представлять и защищать социально – трудовые права и интересы работников составляет юридическую основу защитной функции профсоюзов, которая реализуется путем осуществления широкой организационно – правовой деятельности на основе прав профсоюзов, закрепленных в главе 2 Закона. Эти права затрагивают различные стороны социально – трудовых отношений. Их содержанию, значению и классификации уделяется значительное внимание в научной и учебной литературе. Естественно, что по данному вопросу авторы высказывают различные мнения, заслуживающие внимание и оценки. Поэтому студенты при изучении вопроса о классификации прав профсоюзов могут воспользоваться различной литературой. В данных методических рекомендациях главное внимание обращено на анализ основанных прав профсоюзов, сформулированных в Законе о профсоюзах, уяснение их содержания и значения в современных условиях и возможную классификацию этих прав с учетом их содержания, и цели реализации.

7. Гарантии прав профсоюзов.

Далее необходимо определить вопросы, которые регулируются с учетом норм, предусматривающих дополнительные гарантии для указанных работников. Они касаются порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя предоставления прежней работы (должности) или другой равноценной работы по завершении работы на выборной должности.

В системе норм, гарантирующих защиту прав профсоюзов, важная роль принадлежит нормам закона о профсоюзах, предусматривающих судебную защиту прав профсоюзов (ст. 29) и юридическую ответственность за нарушение прав профсоюзов (ст. 30).

В ст. 31 Закона о профсоюзах предусмотрена ответственность и профессиональных союзов. Профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами за невыполнение своих обязательств по коллективному договору, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной.

1. 5 Лекция №5 (2 часа).

Тема: «Правоотношения в сфере трудового права»

1.5.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
2. Трудовое правоотношение на современном этапе развития общества.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
4. Содержание трудового правоотношения.
5. Стороны (субъекты) и объект индивидуального трудового правоотношения.
6. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых правоотношений:
а) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству;

- б) правоотношения по профессиональной подготовки кадров непосредственно на производстве;
- в) организационно – управленческие правоотношения в сфере труда;
- г) правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, трудовым законодательством;
- д) правоотношения по разрешению трудовых споров.

1.5.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.

Приступая к изучению данной темы, следует, прежде всего, вспомнить понятие правоотношения из общей теории права. Затем дать общую характеристику всех отношений, регулируемых нормами трудового права, обратив внимание на главенствующую роль трудового отношения в системе отношений, являющихся предметом трудового права как отрасли права. Всем отношениям, составляющим предмет трудового права, соответствуют такие же виды правоотношений, выступающие правовой формой этих отношений.

Из всех названных видов правоотношений, - главным, определяющим является трудовое правоотношение как правовая связь работника с работодателем в процессе производства. В учебной литературе достаточно подробно раскрывается понятие трудового правоотношения.

Трудовое правоотношение – отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

2. Трудовое правоотношение на современном этапе развития общества.

Трудовое правоотношение – отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Из данного определения видно кто является субъектом трудового правоотношения. Это, с одной стороны, работник, а с другой работодатель. Следует иметь в виду, что обязательной предпосылкой его возникновения является наличие у названных субъектов трудовой правосубъективности.

Работодателем признается (см.: ст. 20 ТК РФ), физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Трудовое правоотношение следует отличать от других смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом. Студент должен хорошо изучить эти отличительные черты.

3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

Вместе с тем, согласно ст. 16 ТК РФ, в случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Следовательно, главным основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор.

Трудовое правоотношение может изменяться в силу юридических фактов – действий, если они правомерны по своему определению. Законодатель четко устанавливает в каких случаях трудовое правоотношение может измениться, т.е. речь идет о переводе на другую постоянную работу, и перемещении (см.: ст.72 ТК РФ), а также об изменении существенных условий трудового договора (см.: ст.73 ТК РФ).

Что касается прекращения трудового правоотношения, то в его основе могут лежать юридические факты, - как действия, так и события, независящие от воли самих субъектов (см.: ст.77 ТК РФ).

4. Содержание трудового правоотношения.

Для этого, прежде всего, следует изучить вопрос о содержании трудового правоотношения. В трудовом правоотношении его содержание составляют конкретные трудовые права и обязанности, которые приобретают его субъекты с момента возникновения данного правоотношения. Права и обязанности сторон трудового правоотношения раскрывают статьи 21 и 22 Трудового кодекса РФ.

5.Стороны (субъекты) и объект индивидуального трудового правоотношения.

Из данного определения видно кто является субъектом трудового правоотношения. Это, с одной стороны, работник, а с другой работодатель. Следует иметь в виду, что обязательной предпосылкой его возникновения является наличие у названных субъектов трудовой правосубъективности.

Работодателем признается (см.: ст. 20 ТК РФ), физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

6.Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых правоотношений.

Трудовым правом регулируется не только трудовые отношения, но и тесно с ними связанные. Студент должен знать каждый вид таких правоотношений, уметь показать их связь с трудовыми правоотношениями, назвать субъекты каждого вида правоотношения и дать характеристику прав и обязанностей субъектов.

Необходимо усвоить, что производные правоотношения от трудовых могут быть предшествующими, сопутствующими и в некоторых случаях приходить на смену главному виду – трудовому правоотношению, - вытекающими из трудовых правоотношений.

1. 6 Лекция № 6 (2 часа).

Тема: «Коллективные договоры и соглашения»

1.6.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и значение коллективного договора в регулировании социально - трудовых отношений.

2. Стороны коллективного договора и порядок его заключения.
3. Структура и содержание коллективного договора.
4. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением.
5. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора или соглашения.
6. Понятие и виды соглашений.
7. Порядок и сроки разработки соглашений.
8. Стороны, содержание и сфера действия соглашений.

1.6.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и значение коллективного договора в регулировании социально - трудовых отношений.

В отличие от соглашения, коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения внутри организации. Коллективный договор – это традиционная демократическая форма участия трудящихся и профсоюзов в регулировании условий труда, заработной платы и защиты трудовых и социально – экономических интересов наемных работников.

2. Стороны коллективного договора и порядок его заключения.

К числу спорных вопросов в науке трудового права относится вопрос о сторонах коллективного договора. В условиях коренного изменения экономических отношений, методов управления и существенного обновления законодательства о труде исчезли некоторые обстоятельства, определяющие различные мнения по данному вопросу. Однако это не исключает целесообразности и научного интереса познакомиться с ними в специальной литературе прежних лет.

Согласно действующему законодательству (ст. 11 Закона в нов. ред.) и ст. 40 Трудового кодекса РФ сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим лицом, уполномоченным на это работодателем. Четкое усвоение вопроса о сторонах коллективного договора очень важно и для круга субъектов, несущих ответственность за его нарушение.

3. Структура и содержание коллективного договора.

Особое внимание студентам надо сосредоточить на изучении статьи 12 Закона (в нов. ред.), определяющей порядок, сроки разработки и заключения коллективного договора, поскольку ст. 42 Трудового кодекса РФ является отсылочной. В настоящее время порядок решения всех организационных вопросов, предусмотренных в ст. 7 и 12 Закона, определяется сторонами и оформляется приказом по организации и решением представителей сторон. В целях уяснения этого вопроса студентами, - в данных методических указаниях подробно обращено внимание на новеллы, внесенные в Закон от 11 марта 1992 г., в которых студенты не всегда хорошо разбираются. Так, надо учесть, что если со стороны работников выступают одновременно несколько представителей, ими в течение 5 – ти календарных дней формируется единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора. Формирование единого представительного органа, согласно ч. 2 ст. 37 Трудового кодекса РФ, - «осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации. Если единый представительный орган не создан в течение 5 – ти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников».

4. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением.

В ст. 43 Трудового кодекса РФ, указывается, что 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 продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

5. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора или соглашения.

При анализе ст. ст. 25 – 27 этого Закона, необходимо обратить внимание на круг лиц, несущих ответственность, виды правонарушений в сфере коллективно – договорного регулирования и виды ответственности, установленные за них. Порядок привлечения к ответственности урегулирован ст. 28, которая применяется с учетом норм главы 9 Трудового кодекса РФ.

6. Понятие и виды соглашений.

Определения понятий соглашения и коллективного договора в общих чертах сформулированы в ст. 2 закона (в ред. 1995 г.) и ст. 40 Трудового кодекса РФ, которые более полно раскрываются в учебной литературе.

Надо хорошо знать указанные в ней виды соглашений в зависимости от сферы их действия, а также учесть, что соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними

7. Порядок и сроки разработки соглашений.

Далее, анализируя статьи 20 и 21 Закона, надо хорошо усвоить вопросы о порядке и сроках заключения соглашений, а также показать роль Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений в процессе ведения коллективных переговоров и заключения Генерального соглашения на федеральном уровне. При отсутствии заявленного несогласия о таком присоединении в течение 30 календарных дней со стороны работодателей или соответствующих представителей работников, соглашение считается распространенным на данных работодателей с момента получения предположения о присоединении. Это положение важно также при заключении коллективных договоров в тех организациях, работодатели и работники которых не участвовали в даче полномочий участникам соглашений разрабатывать и заключать его от их имени. Такое правило позволяет расширять сферу действия тарифного соглашения и устанавливать условия труда в коллективных договорах каждой организации не ниже уровня, предусмотренного в этом соглашении.

8. Стороны, содержание и сфера действия соглашений.

Необходимо знать круг вопросов, которые получают отражение в содержании соглашения применительно к уровню его заключения. Надо обратить внимание на части 3 – 6 статьи 22 Закона в нов. ред., дающие ответ на важные практические вопросы, связанные, в частности, с применением условий соглашения. Так, по общему правилу, действие соглашения распространяется на работников, работодателей, орган исполнительной власти, которые уполномочили участников соглашения разработать и заключить его от их имени. Но в тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений (например, отраслевое и профессиональное тарифные соглашения), действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений. Кроме того, в Законе предусмотрено, что в тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение, профессиональное тарифное соглашение, в сферу действия которого включается не менее чем 50 работников отрасли (отраслей) профессии, министр труда РФ имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему

Тема: «Правовое регулирование трудоустройства»

1.7.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и формы занятости.
2. Правовой статус безработного.
3. Трудоустройство, его формы и значение.
4. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
5. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др.).
6. Права и обязанности органов службы занятости.
7. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.
8. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.

1.7.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и формы занятости.

Данная тема в курсе трудового права возникла в последние годы, когда в России появилась и начала расти безработица и был принят Закон «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 года. Статья 37 Конституции РФ предусматривает право на защиту от безработицы. На это и направлены гарантии права на защиту от безработицы. Их надо хорошо усвоить и уметь каждую из них раскрыть. При этом необходимо обратить внимание, как законодатель в ст. 2 дает понятие занятости, а так же в ст. 4 Закона - подходящей работы, кого следует считать занятым, а кого безработным.

Статья 5 этого закона закрепляет государственную политику в области занятости, следует усвоить перечисленные в ней принципы. Поскольку обеспечение занятости представляет целый комплекс социально – экономических и юридических гарантий права на труд, то их необходимо хорошо знать, обратив внимание на способы осуществления государственной политики в области занятости.

2. Правовой статус безработного.

Безработный – это трудоспособный гражданин, который не имеет постоянного заработка, зарегистрированный в органах службы занятости, в целях поиска подходящей работы, ищущей её и готовый к ней приступить. Поскольку правовой статус безработного включает его основные (статутные) права и обязанности и их гарантии, то надо усвоить его содержание по законодательству.

3. Трудоустройство, его формы и значение.

Затем следует перейти к усвоению по учебнику права граждан на обеспечение занятости и трудоустройства, знать, из каких правомочий состоит содержание этого права. Трудоустройство – это не только процесс подыскания подходящей работы и устройство на нее, но также и процесс подготовки, переквалификации безработного для получения имеющихся мест работы. При этом, надо усвоить понятие трудоустройства в широком и узком смыслах, а также общие и специальные организационно – правовые формы трудоустройства.

4. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.

Надо знать, как определяется и выплачивается пособие и в каких случаях пособие может быть уменьшено, отложена или приостановлена его выплата и когда прекращается эта выплата. Надо также ознакомиться и с другими видами материальной помощи и поддержки безработных и членов их семей, социальные гарантии безработным, с условиями выплаты компенсаций и т.д.

5. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др.).

Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий граждан отражена в различных положениях и Федеральных Законах РФ.

Вопрос трудоустройства слаботзащищенных категорий населения в нынешней непростой экономической ситуации стоит особенно остро. Одной из приоритетных задач социальной политики государства является улучшение положения на рынке труда таких групп граждан как инвалиды и молодежь, снижение среди них роста безработицы.

Квотирование рабочих мест – один из главных инструментов содействия занятости инвалидов и молодежи. Этот механизм обязывает работодателей трудоустраивать данные категории лиц, а также является действенным способом проявления государственной поддержки и заботы о гражданах.

В условиях жесткой конкуренции поиск работы становится все более трудной задачей, особенно для граждан, чья занятость не может быть обеспечена без законодательной поддержки государства. Поэтому есть категории граждан, которые при любой экономической ситуации будут нуждаться в государственной защите – это так называемые социально незащищенные слои населения.

К ним, в частности, относятся инвалиды; лица, освобожденные из мест лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста; беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей – инвалидов, граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые).

Рассмотрим основные проблемы трудоустройства социально незащищенных слоев населения на примере трудоустройства инвалидов и молодежи.

Особенности трудоустройства инвалидов связаны с установлением для инвалидов дополнительных гарантий их трудовой занятости. Федеральный Закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. Федерального Закона от 19 июля 2011 г. №248-ФЗ) предусмотрел систему мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Они сводятся к следующему:

- установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организация обучения инвалидов новым профессиям.

Но, несмотря на законодательно установленные дополнительные гарантии трудоустройства инвалидов, кардинально решить проблему их трудоустройства и в настоящее время не получается. Большинство предприятий не стремятся делать инвалидов своими сотрудниками. Владельцы фирм готовы выдумывать все новые способы для того, чтобы обойти законодательство и не принять на работу человека с ограниченными возможностями. Многие компании не хотят принимать на работу инвалидов и потому, что государство не может создать достойные налоговые льготы, которые действительно заинтересуют работодателя.

В числе причин обуславливающих проблему трудоустройства инвалидов также можно назвать и:

- несоответствие большинства зданий и сооружений физиологическим особенностям инвалидов (отсутствие пандусов, лифтов), что делает затруднительным вообще присутствие инвалида на рабочем месте;
- отсутствие достаточного количества специалистов как медицинского, так и педагогического профиля, необходимых для работы с инвалидами;
- недостаточное техническое оснащение инвалидов, обучающихся и работающих на дому;
- практическое отсутствие Центров социальной адаптации и профориентации для инвалидов;
- отсутствие единого информационно-аналитического центра для инвалидов;
- незаинтересованность коммерческих организаций в трудоустройстве инвалидов;
- неготовность инвалидов к современному рынку труда.

К социально незащищенным категориям населения относятся несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет и граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые – т.е. молодежь. Особенности их трудоустройства в частности закреплены в Трудовом Кодексе РФ, а именно, по трудовому законодательству запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда. Кроме того, законами субъектов РФ может предусматриваться квотирование рабочих мест для отдельных категорий молодежи.

В настоящее время молодежь по сравнению с другими возрастными группами населения испытывают наибольшие трудности в трудоустройстве. Одной из причин сложившейся ситуации является нежелание работодателей принимать на работу молодых людей из-за низкого профессионализма, отсутствия трудовых навыков, необходимого стажа работы. Как показывает статистика, в 2010 году доля молодежи среди официально зарегистрированных безработных составила 42%, каждый шестой из них является выпускником учебного заведения. Наиболее напряженная обстановка сложилась среди выпускников техникумов и колледжей. Так, среднее время поиска работы для данной категории молодежи составляет 3,6 мес., тогда как для выпускников ВУЗов данный показатель равен 2,3 мес.

Гарантированное трудоустройство позволяет людям с ограниченными возможностями получить материальную независимость, полноценно использовать свои способности, стать частью коллектива и общества. Закон № 90 также предусматривает меры экономической поддержки работодателей, которые стремятся создать дополнительные рабочие места для инвалидов и молодежи. Из бюджета города Москвы выделяется денежная сумма на оборудование, сырье, вспомогательные материалы для оснащения каждого рабочего места.

В соответствии с установленной квотой работодатели обязаны создавать и выделять рабочие места для инвалидов и молодежи, создавать инвалидам необходимые условия труда, а также предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Выполнением квоты считается трудоустройство инвалида или молодежи на квотируемое рабочее место.

Невыполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест влечет административную ответственность в соответствии с Кодексом города Москвы об административных правонарушениях в виде наложения штрафа.

Обязанность государства – выступать гарантом занятости всех категорий граждан, а в особенности – уязвимых слоев населения. Социальное государство должно предоставлять им такие же политические и гражданские права, как и остальным людям.

6. Права и обязанности органов службы занятости.

Закон РФ о занятости населения подробно регламентирует права и обязанности государственной службы занятости и ее органов на местах. Вместе с тем порядок регистрации дополнительно регламентируется Постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. «О порядке регистрации безработных граждан» // Российская газета. 1997. 15 мая; в ред. от 5 ноября 1999 г. // Российская газета. 1999. 16 ноября.

Надо также знать, что, кроме государственных органов, существуют и различные частные коммерческие органы по трудоустройству, которые отличаются от государственной службы занятости.

7. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.

Вопрос об организации общественных работ для безработных надо изучить по «Положению об организации общественных работ», которое утверждено постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. // Российская газета. 1997. 7 августа; с изменениями от 12 ноября 1999 г. // Российская газета. 1999. 24 ноября.

8. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.

Следует изучить порядок организации службой занятости повышения квалификации и переквалификации безработных в случаях такой необходимости, а равно и порядок выплаты им стипендии за этот период обучения.

Необходимо усвоить, что такое квотирование рабочих мест, порядок установления квоты и направления в счет квоты.

Надо знать порядок трудоустройства граждан на работу за границей и порядок привлечения иностранной силы на предприятиях в России.

1. 8 Лекция № 8 (2 часа).

Тема: «Трудовой договор»

1.8.1 Вопросы лекции:

1. Трудовой договор как естественная правовая форма опосредования найма труда.
2. Понятие трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).
3. Стороны и содержание трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора.
5. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
6. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения.
7. Виды переводов на другую работу.
8. Изменение существенных условий трудового договора.
9. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя в случае производственной необходимости и отстранение от работы.

1.8.2 Краткое содержание вопросов:

1. Трудовой договор как естественная правовая форма опосредования найма труда.

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

Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: 1) как соглашение о труде в качестве работника; 2) как юридический факт, являющийся одним из главных оснований возникновения и

формой существования трудового правоотношения во времени; 3) как один из центральных институтов трудового права, т.е. как система правовых норм о приеме на работу (заключение трудового договора), переводе на другую работу (изменения трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора). Необходимо рассмотреть каждый из этих аспектов в отдельности.

2. Понятие трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).

Следует иметь в виду, что законодатель дает легальное определение трудового договора в ст. 56 Трудового кодекса: «Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, своевременно и в полном размере выплачивать работнику зарплату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка».

Трудовой договор закрепляет правовое положение участников определенной кооперации труда в качестве конкретного работника данной организации и работодателя – организатора совместного труда. Он отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.). При этом очень важно раскрыть отличительные специфические признаки трудового договора.

3. Стороны и содержание трудового договора.

Одной из его сторон является гражданин, заключивший договор о работе в качестве конкретного работника, а другой стороной является работодатель. В отдельных случаях обеими сторонами могут быть граждане, например, когда принимаются: домашняя работница, личный шофер и т.д., либо когда прием на работу осуществляет частный предприниматель без образования юридического лица. Следовательно, нужно хорошо знать вопрос о сторонах трудового договора, об их правосубъектности.

Содержание трудового договора, которое определяется в ст. 57 Трудового кодекса РФ. В теории права – под содержанием любого договора понимается совокупность его условий. Они определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора составляет совокупность условий о труде. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора: а) непосредственные, установленные соглашением сторон при заключении трудового договора; б) производные (нормативные), устанавливаемые законодательством.

4. Порядок заключения трудового договора.

Процесс заключения трудового договора – это прием гражданина на работу в качестве работника. В главе 11 Трудового кодекса осуществляется регламентация порядка заключения трудового договора (ст. ст. 63 – 71 ТК РФ).

Следует уделить внимание трудовой книжке, т. к. она является основным документом о трудовой деятельности работника (см. содержание ст. 66 Трудового кодекса РФ).

5. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

В соответствии со ст. 58 Трудового кодекса РФ, трудовые договоры заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более 5 лет, если иной срок не установлен Кодексом и иными федеральными законами.

Следует знать, что срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а

также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (см. ст. 59 Трудового кодекса РФ).

6. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения.

Законодатель дает легальное определение перевода на другую работу (см.: ч. 1 ст. 72 ТК РФ). Трудовое законодательство связывает понятие перевода на другую работу, прежде всего с изменением места работы работника либо его трудовой функции (специальности, квалификации, должности), либо изменение существенных условий трудового договора. Следует запомнить, что перевод всегда означает изменение трудового правоотношения работника с работодателем. По общему правилу, перевод на другую работу возможен только с письменного согласия работника

7. Виды переводов на другую работу.

Студент должен знать классификацию видов переводов на другую работу, основания и условия перевода по каждому из его видов. Действующее законодательство о труде предусматривает различную классификацию переводов на виды. По срокам все переводы делятся на постоянные и временные. В зависимости от места: 1) переводы в пределах одной организации; 2) переводы в другую организацию в той же местности; 3) переводы в другую местность вместе с организацией. В зависимости от такого основания перевода, как инициатива, переводы делятся на: по инициативе работодателя; по инициативе самого работника; по инициативе третьих лиц (лечебного учреждения, военного комиссариата и др.).

1. 9 Лекция № 9 (2часа).

Тема: «Трудовой договор»

1.9.1 Вопросы лекции:

1. Характеристика моделей законодательного регулирования расторжения трудового договора.
2. Классификация оснований прекращения трудового договора, указанных в Трудовом кодексе РФ.
3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.
4. Расторжение срочного трудового договора.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон договора.
7. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом или иными Федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.
8. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
9. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора.

1.9.2 Краткое содержание вопросов:

1. Характеристика моделей законодательного регулирования расторжения трудового договора.

Студенту необходимо уделить серьезное внимание вопросу об основаниях прекращения договора.

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

В законодательстве о труде встречаются три термина, касающиеся трудовых правоотношений. Термин «прекращение» трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений по всем основаниям, предусмотренным трудовым

законодательством. Термин «расторжение» означает прекращение трудового договора по волеизъявлению работодателя, работника или по требованию третьих лиц. Термин «увольнение» употребляет законодатель применительно к действиям работодателя при прекращении или расторжении трудового договора, и самостоятельного юридического значения не имеет.

2. Классификация оснований прекращения трудового договора, указанных в Трудовом кодексе РФ.

Основания прекращения трудового договора можно рассмотреть следующее: по инициативе работника, по соглашению сторон, по инициативе работодателя, по окончанию срока действия, по обстоятельствам, независящим от воли сторон и по обстоятельствам, зависящим от воли третьих лиц.

3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.

Далее следует остановиться на расторжении трудового договора по инициативе самого работника или по соглашению сторон. Здесь нужно дать анализ ст. ст. 78 и 80 Трудового кодекса РФ.

4. Расторжение срочного трудового договора.

По всем основаниям ст. 81 Трудового кодекса, работодатель может расторгнуть с любым работником трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и срочный, но с соблюдением определенных правил по каждому основанию. Изучая вопрос о порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя необходимо знать положения, предусмотренные ст.ст. 82 и 178 – 181 Трудового кодекса РФ.

5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Действующее российское трудовое законодательство запрещает расторжение трудового договора по инициативе работодателя без оснований, указанных в законе. Работодатель может по своей инициативе расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным в ст. 81 Трудового кодекса РФ, в которой законодатель дает исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора. Студент должен подробно остановиться на анализе каждого пункта данной статьи.

По всем основаниям ст. 81 Трудового кодекса, работодатель может расторгнуть с любым работником трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и срочный, но с соблюдением определенных правил по каждому основанию. Изучая вопрос о порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя необходимо знать положения, предусмотренные ст.ст. 82 и 178 – 181 Трудового кодекса РФ.

6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон договора.

Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Например, по требованию военкома. Требование этих органов об увольнении, работодатель обязан выполнить. По данному вопросу следует дать подробный анализ ст. 83 Трудового кодекса РФ.

7. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом или иными Федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.

Порядок расторжения трудового договора в связи с нарушением правил его заключения, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, определен статьей 84 ТК РФ. Такие правила, как известно, могут быть установлены Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Факт возникновения соответствующих обстоятельств должен быть документально подтвержден. Одновременно должна быть документально подтверждена и невозможность продолжения работником прежней работы, а равно и отсутствие на предприятии иной работы, на которую мог бы быть переведен работник (при наличии его согласия).

Отказ работника от перевода на другую работу должен быть выражен в письменной форме. При увольнении работника по основанию, предусмотренному пунктом 11 части первой ст. 77 ТК РФ, ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Об увольнении работника работодателем издается соответствующий приказ (распоряжение). На основании приказа (распоряжения) производится оформление иных необходимых документов.

8. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.

Кроме того, изучив и ст. 84 Трудового кодекса, студент должен для себя хорошо уяснить: каков порядок оформления увольнения и производство расчета; что из себя представляет выходное пособие; в каких случаях оно выплачивается.

Необходимо знать правовые последствия незаконного перевода, и увольнения. Изучить по данному вопросу соответствующие положения Трудового кодекса РФ.

9. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора.

Изучение статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации. Понятие выходного пособия и его выплат. Сроки и размер.

1. 10 Лекция №10 (2 часа).

Тема: «Рабочее время»

1.10.1 Вопросы лекции:

1. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
2. Виды рабочего времени.
3. Нормы рабочего времени, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
4. Правовой режим рабочего времени и порядок его установления.

5. Особенности режима рабочего времени в отдельных отраслях народного хозяйства (на транспорте, в организациях и др.).

1.10.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие рабочего времени по трудовому праву.

Это определение содержится в нормах, регулирующих рабочее время (см., например, главы 15 и 16 Трудового кодекса РФ, регулирующих рабочее время), так и в учебной литературе. Рекомендуется давать сравнительный анализ этих определений для решения практических вопросов. Так, четкое определение правового понятия рабочего времени имеет существенное значение для разграничения его нормированной продолжительности от сверхурочной работы и соответственно правильно решать вопросы, связанные с предусмотренной в ст. 160 ТК РФ обязанностью работников выполнять установленную норму рабочего времени, с определением правовой природы переработки установленной продолжительности рабочего времени и соответственно правильной оплаты труда.

Рабочее время и время отдыха – это правовые категории, которые находятся в диалектическом единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности

2. Виды рабочего времени.

Трудовое законодательство предусматривает следующие виды рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время.

3. Нормы рабочего времени, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

общая норма рабочего времени установлена в объеме еженедельной его продолжительности, который не может превышать 40 часов в неделю. Законом установлены и виды рабочей недели – пятидневная или шестидневная рабочая неделя. Вид недели устанавливается работодателем с учетом специфики работы организации.

Студенты должны знать, что ч. 2 ст. 91 Трудового кодекса РФ устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени, а сокращенную продолжительность ежедневной работы предусматривает ст. 92. Порядок установления рабочего времени регламентируется – в ст. 94 ТК РФ. Неполное же рабочее время регламентируется ст. 93 Трудового кодекса РФ.

Наряду с продолжительностью рабочей недели и продолжительностью рабочего дня нормы рабочего времени могут устанавливаться также в виде продолжительности рабочей смены. В отличие от выше названных норм рабочего времени, установленных Законом, рабочая смена – это установленная графиком сменности ежедневная продолжительность рабочего времени в течение суток.

4. Правовой режим рабочего времени и порядок его установления.

Важное практическое значение имеет знание вопроса о режиме и видах учета рабочего времени. Нужно различать режим работы организации, в частности, начало и окончание ее работы, выходные дни, и режим рабочего времени работников, установленный внутренним трудовым распорядком и графиком сменности, разрабатываемыми в соответствии с законодательством, и являющимся предметом изучения в курсе трудового права. Режим рабочего времени предопределяется видом рабочей недели, спецификой организации работы и некоторыми другими обстоятельствами. Поэтому он может быть весьма различным.

Законодательством предусматривается возможность установления различного режима рабочего времени, в основе которого могут быть графики сменности; скользящий (гибкий) график рабочего времени; вахтовый метод режима труда и др. На основе учебной литературы и действующего законодательства важно уметь дать правильную характеристику существующих режимов рабочего времени, обратив внимание на круг

лиц, в отношении которых он может устанавливаться, специфику производственных условий, вызывающих необходимость применения соответствующего режима, например, вахтового метода.

Независимо от вида режима каждый из них направлен на обеспечение условий для выполнения работником установленной нормы труда. Поэтому на работодателя законом возложена обязанность организации учета фактически отработанного времени каждым работником. Согласно действующему законодательству применяются в основном два вида учета: поденный и суммированный.

5. Особенности режима рабочего времени в отдельных отраслях народного хозяйства (на транспорте, в организациях и др.).

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

Привлекать к работе работника, которому установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания (письмо Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1).

Перечень должностей, которым установлен ненормированный рабочий день, работодатель вправе определить самостоятельно, зафиксировав в локальном нормативном акте (ст. 101 ТК РФ). С актом необходимо ознакомить работников под роспись.

Установление определенным категориям работников ненормированного рабочего дня, помимо локальных нормативных актов работодателя, регулируется также иными нормами, например:

п. 14 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15);

п. 37 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (утв. Приказом МПС России от 05.03.2004 N 7).

В трудовой договор с работником, которому устанавливается ненормированный рабочий день, необходимо включать условие о таком режиме работы (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

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

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

Установление такого режима должно быть закреплено в локальном нормативном акте (ст. 100 ТК РФ) и (или) в трудовом договоре с работником.

Основным элементом такого режима являются скользящие (гибкие) графики работ. В соответствии с п. 2.1 Рекомендаций по применению режимов такие графики включают в себя:

- фиксированное время (в течение которого работник обязан находиться на рабочем месте);
- переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (в течение которого работник самостоятельно решает, когда приступить к работе или окончить ее);
- перерыв для питания и отдыха (не включается в рабочее время);

- продолжительность учетного периода (в течение которого работник должен отработать норму рабочего времени, установленную для данной категории лиц).

При использовании режима гибкого рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), а на работодателя возлагается обязанность по организации условий для отработки работником суммарного количества рабочих часов. При введении суммированного учета работник должен отработать в течение учетного периода (рабочего дня, недели, месяца, квартала, но не более чем одного года) установленное законом для данной категории работников суммарное количество часов.

При необходимости режим гибкого рабочего времени может быть введен уже после заключения трудового договора, например после обращения работника с просьбой о его установлении. В случае согласия работодателя заключается дополнительное соглашение с указанием составных элементов режима гибкого рабочего времени.

Сменная работа — работа в две, три или четыре смены — вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

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 в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. 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 (ст. 103 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при сменной работе зависит от установленной нормы рабочего времени и вида рабочей недели (пяти- или шестидневная), а также от особенностей деятельности организации. Согласно Постановлению Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 07.05.1987 N 14/14-38 (в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ) многосменным считается такой режим, когда в течение суток работа выполняется в две смены и более. Иные режимы работы (например, разделение рабочего дня на части) к многосменному режиму не относятся.

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).

Для некоторых категорий работников разделение рабочего дня на части регламентируется нормативными правовыми актами, например:

1. Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15);
2. Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса (утв. Приказом Минтранса России от 18.10.2005 N 127);
3. Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы (утв. Приказом Минсвязи России от 08.09.2003 N 112);

4. Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (утв. Приказом Минтранса России от 21.11.2005 N 139) и др.

По соглашению сторон при необходимости или в силу закона любому работнику можно устанавливать иной режим работы, нежели установлен в целом для организации.

Для некоторых категорий работников режим рабочего времени определяется федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России (Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»). Примерами документов, устанавливающих режим рабочего времени, могут служить следующие:

1. Приказ Минфина России от 02.04.2003 N 29н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений»;

2. Приказ Минпромторга России от 16.09.2008 N 145 «Об утверждении Положения о режиме рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности»;

3. Приказ ФСБ России от 07.04.2007 N 161 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров»;

4. Приказ Минпромэнерго России от 09.01.2007 N 1 «Об утверждении Положения об особенностях регулирования работы, режимов труда и отдыха отдельных категорий работников военизированных аварийно-спасательных частей, осуществляющих аварийно-спасательное обслуживание организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев)»;

5. Приказ МПС СССР от 18.09.1990 N 8ЦЗ «О введении в действие особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта и метрополитенов, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров» (не действует на железнодорожном транспорте общего пользования РФ);

6. Приказ МПС России от 05.03.2004 N 7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов»;

7. Приказ Росгидромета от 30.12.2003 N 272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы»;

8. Приказ Минсвязи России от 08.09.2003 N 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы»;

9. Приказ Госкомрыболовства РФ от 08.08.2003 N 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы»;

10. Приказ Минтранса России от 16.05.2003 N 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта»;

11. Приказ Министра обороны РФ от 16.05.2003 N 170 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации» и др.

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе 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 установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), 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 их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех 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 двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

1. 11 Лекция №11 (2часа).

Тема: «Время отдыха»

1.11.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни.
3. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
4. Ежегодный основной отпуск и порядок его предоставления.
5. Ежегодные дополнительные отпуска. Виды этих отпусков и порядок их предоставления.
6. Отпуск без сохранения заработной платы.

1.11.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и виды времени отдыха.

Время отдыха рассматривается, как время которое работник использует по своему усмотрению. Это свободное от работы время. Излагая виды времени отдыха, студенты не всегда раскрывают понятие и продолжительность ежедневного отдыха – между окончанием работы и началом ее на следующий день (смену). Поскольку в ст. 107 Трудового кодекса РФ этот вид отдыха называется, но не указывается даже его минимальная продолжительность. Остальные виды регламентируются в Трудовом кодексе РФ достаточно полно. Установленные нормативы должны обязательно учитываться при определении годового фонда рабочего времени, а также при составлении графиков рабочего времени и времени отдыха.

2. Перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни.

Данные виды времени отдыха полно раскрыты в статьях Трудового кодекса РФ.

3. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.

Так, начинать изложение вопроса о праве на отдых и его видах студенты должны с анализа п. 5 ст. 37 Конституции РФ. При этом основные виды отдыха и порядок их предоставления регулируются в централизованном порядке. В коллективно – договорном порядке решаются вопросы времени отдыха либо неурегулированные в Трудовом кодексе РФ, либо конкретизирующие нормы, главным образом, относительно режима его исполнения. Виды отпусков: основной оплачиваемый отпуск, дополнительный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы.

4. Ежегодный основной отпуск и порядок его предоставления.

При изучении вопроса о ежегодных оплачиваемых отпусках особенно важно обратить внимание на виды дополнительных отпусков, основания их предоставления, минимальную продолжительность и порядок суммирования дополнительных отпусков с ежегодным основным отпуском. Необходимо хорошо знать важнейшие факторы, с которыми закон связывает обязанность работодателя предоставлять ежегодные основные отпуска. Главные из них указаны в ст. ст. 115, 121 и 122 Трудового кодекса РФ, содержание которых студентами не всегда раскрывается полностью.

5. Ежегодные дополнительные отпуска. Виды этих отпусков и порядок их предоставления.

Основания предоставления дополнительных отпусков рассмотрены в ст. ст. 116 – 119 ТК РФ. Надо иметь в виду, что существуют и другие нормативные правовые акты,

предусматривающие дополнительные отпуска отдельным категориям граждан – работников. Они могут предоставляться также по основаниям, установленным в коллективных или трудовых договорах. При этом надо учесть, что виды производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, минимальная его продолжительность и условия их предоставления, - определяются в централизованном порядке – Правительством Российской Федерации. Там, где по данному вопросу еще нет новых актов Правительства РФ, продолжают действовать утвержденные ранее соответствующие перечни, которые указаны в учебной литературе. Порядок суммирования отпусков определяется в ст. 120 ТК РФ.

6. Отпуск без сохранения заработной платы.

При изучении вопроса об отпусках без сохранения заработной платы следует иметь в виду, что действующее трудовое законодательство устанавливает два вида оснований для их предоставления по просьбе работника. При наличии одних работодатель обязан предоставлять работникам соответствующий отпуск, а при наличии других – может и не предоставить. Предоставление кратковременных отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, предусмотренное в ст. 128 ТК РФ, должно оформляться приказом работодателя по организации с указанием срока отпуска и его причин. В необходимых случаях, по соглашению сторон, указанные отпуска могут быть отработаны в последующий период, исходя из условий и возможностей производства.

1. 12 Лекция №12 (2 часа).

Тема: «Оплата и нормирование труда»

1.12.1 Вопросы лекции:

1. Понятие оплаты труда (заработной платы) по трудовому праву.
2. Принципы правовой организации оплаты труда.
3. Методы правового регулирования заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.
4. Тарифная система и ее элементы. Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС). Осуществление оплаты труда на основе Единой тарифной сетки работников федеральных государственных учреждений.
5. Системы оплаты труда: повременная, сдельная, бригадная система как дополнительная форма стимулирования труда и его оплаты; бестарифная система оплаты труда. Новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти.
6. Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, норма обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности). Порядок их установления.
7. Формы материального стимулирования труда работников: премии и вознаграждение по итогам работы за год.
8. Надбавки и доплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, порядок их установления.
9. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при браке продукции и простое, при освоении новых производств и в других случаях).

10.Порядок выплаты заработной платы. Сроки выплаты зарплаты и ограничение удержаний из нее.

1.12.2 Краткое содержание вопросов:

1.Понятие оплаты труда (заработной платы) по трудовому праву.

Приступая к изучению перечисленных выше вопросов, студенты должны определенно знать, что такое заработная плата, научиться отличать заработную плату от других выплат и доплат, которые предусмотрены законодательством о труде.

Как известно, в содержании категории «заработная плата» различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет собой стоимость и цену рабочей силы. Как правовая категория заработная плата есть не что иное, как денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, определяемом законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договором.

2.Принципы правовой организации оплаты труда.

Характеризуя заработную плату как правовую категорию, важно подчеркнуть и то, что стороны трудового договора заранее, до возникновения трудового правоотношения, определяют (договариваются) конкретный размер оплаты труда. Естественно, этот размер может при определенных условиях корректироваться и быть неодинаковым. Однако в любом случае работник и работодатель заранее устанавливают и скрепляют взаимной договоренностью условие о заработной плате. Следовательно, заработная плата является одним из основных элементов трудового правоотношения.

3.Методы правового регулирования заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.

Здесь важно подчеркнуть, что в условиях сегодняшнего дня существуют два метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное) регулирование. В современных условиях главной особенностью является значительное сужение государственного нормирования, поскольку источником заработной платы работников производственной сферы является доход предприятия.

Государственное нормирование представляет собой установление государством таких норм оплаты труда, которые являются обязательными для сторон любого трудового договора. Государство устанавливает минимальный размер заработной платы, а также оплату труда при помощи прямых предписаний (прямое нормирование). Кроме того, государство осуществляет и косвенное нормирование заработной платы через налоговые механизмы: налоги на доходы предприятия и на доходы работника.

Договорное регулирование включает два уровня: коллективный и индивидуальный. Первый имеет две правовые формы (социально-партнерское соглашение и коллективный договор), второй осуществляется на уровне работодатель - работник. Именно здесь осуществляется конкретизация тех условий оплаты труда, которые содержатся в законодательстве, соглашения и коллективных договорах применительно к конкретному трудовому правоотношению.

4.Тарифная система и ее элементы. Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС). Осуществление оплаты труда на основе Единой тарифной сетки работников федеральных государственных учреждений.

Самым внимательным образом студентам следует подойти к изучению вопросов, относящихся к тарифной системе, под которой понимается комплекс различных нормативных актов, принимаемых в централизованном и локальном порядке, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности

(квалификации) труда, его условий (вредности, тяжести, климатических условий), характера и значения труда. В состав тарифной системы включаются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, надбавки и доплаты, районные коэффициенты. При этом особое внимание следует обратить на содержание одного из основных элементов тарифной системы – тарифной ставки. Она представляет собой размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц) работнику соответствующего разряда.

5. Системы оплаты труда: повременная, сдельная, бригадная система как дополнительная форма стимулирования труда и его оплаты; бестарифная система оплаты труда. Новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти.

Под системой оплаты труда понимается способ установления соотношения между затраченным трудом и размером его оплаты. В настоящее время применяются несколько систем оплаты: повременная, сдельная, бестарифная и др. Те и другие могут дополняться премиальной системой. На предприятиях может быть введена любая система, так как право ее выбора принадлежит предприятию и фиксируется в коллективном договоре.

Необходимо уяснить разновидности сдельной оплаты труда (прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная и аккордно-сдельная).

6. Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, норма обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности). Порядок их установления.

В нынешних условиях изменился порядок образования фонда заработной платы. Предприятия самостоятельно формируют фонд оплаты труда в зависимости от конечных результатов годовой работы. Студентам следует изучить права предприятий, их структурных единиц в области оплаты труда рабочих и служащих, а также нормативные акты, регулирующие различные системы оплаты труда, порядок установления и пересмотра норм труда (норм выработки, норм времени и т. д.) и сдельных расценок. Надо знать, какие изменения в последние годы внесены в связи с переходом к рыночным отношениям в содержание той или иной системы оплаты труда.

7. Формы материального стимулирования труда работников: премии и вознаграждение по итогам работы за год.

Одним из стимулирующих средств, направленных на добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышения качества и результатов работы, является, как известно, материальное стимулирование. В этой связи студентам необходимо изучить те системы премирования и другие формы материального поощрения, которые вводятся на предприятиях специальными положениями о них, прилагаемых к коллективным договорам. Надо знать показатели премирования, его условия, а также условия депремирования (полностью или частично), порядок выплаты премий, а также вознаграждения по итогам работы за год как одной из форм поощрения рабочих и служащих за конечные результаты труда.

8. Надбавки и доплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, порядок их установления.

Надбавка за профессиональное мастерство и высокую квалификацию устанавливается работникам, достигшим высокого уровня квалификации (профессионального мастерства) в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении квалификации, мастерства и результативности.

Размер надбавки не может превышать 25 % (должностного) оклада.

Надбавка устанавливается при одновременном выполнении следующих условий:
- повышение квалификации работника. Определяется тарифно-квалификационной комиссией с привлечением необходимых экспертов путем оценки возросших знаний

работника путем дачи им письменных (устных) ответов на теоретические и практические вопросы в рамках конкретной должности (профессии),

- рост профессионального мастерства. Определяется тарифно-квалификационной комиссией с привлечением необходимых экспертов путем оценки возросших умений и навыков, демонстрируемых работником в рамках конкретной должности (профессии),
- рост результативности работника. Определяется непосредственным руководителем работника на основании оценки качества и количества выполняемой им в предыдущий календарный год работы, с учетом наличия средств в бюджете расходов на персонал компании.

С целью получения объективного решения по установлению надбавок за профессиональное мастерство и высокую квалификацию устанавливается следующий порядок:

- тарифно-квалификационная комиссия компании после проверки знаний, умений и навыков представляет соответствующему руководству информацию о сотрудниках (протокол), которые за истекший период повысили квалификацию и профессиональное мастерство и могут претендовать на увеличение оклада или установление надбавки (в рамках данной должности),

- отдел стимулирования труда компании изучает возможность повышения оплаты труда сотрудникам, исходя из бюджета расходов на персонал,

- при наличии такой возможности непосредственный или вышестоящий руководитель работника претендующего на увеличение оклада или установление надбавки, учитывая результативность данного работника, вносит предложение Генеральному директору Общества об увеличении оклада (если позволяет диапазон окладов по данной должности) или об установлении надбавки за профессиональное мастерство и высокую квалификацию,
- надбавка за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, ее размер и период действия после всестороннего изучения целесообразности установления такой надбавки утверждается приказом Генерального директора Общества. При этом период, в течение которого осуществляется выплата надбавки, не может быть больше календарного года. Размер надбавки рассчитывается:

- как произведение расчетной часовой ставки работника на количество фактически отработанных часов – для работников с повременной формой оплаты труда;
- как произведение месячного заработка по сдельным расценкам на установленный процент надбавки – для работников со сдельной формой оплаты труда.

Надбавка снимается досрочно:

- при переходе работника на должность с более высоким тарифным разрядом или более высокой категорией.

Доплата за профессиональное мастерство и высокую квалификацию осуществляется в соответствии со ст.135 Трудового кодекса, согласно которой работодатель имеет право устанавливать различные системы стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

9. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при браке продукции и простое, при освоении новых производств и в других случаях).

Студентам следует обратить особое внимание на изучение и усвоение вопроса оплаты труда при отклонениях от установленных условий труда. Речь идет о выполнении работ различной квалификации; при совмещении наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии (должности) на том же предприятии или дополнительных обязанностей временно отсутствующего работника; за работу в сверхурочное время; работу в праздничные дни; работу в выходные дни; работу в ночное время; при невыполнении норм выработки как не по вине, так и по вине работника; при

оплате брака. Все эти случаи четко регулируются трудовым законодательством, которое студенты должны изучить. Характерным для большинства из указанных случаев является то, что работникам производится доплаты, размер и условия которых устанавливаются на предприятии самостоятельно и фиксируется в коллективном договоре. При этом размер доплат не может быть ниже установленных законодательством.

10.Порядок выплаты заработной платы. Сроки выплаты зарплаты и ограничение удержаний из нее.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

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 за 3 дня до его начала.

Статья 142 ТК РФ предусматривает, что работник вправе приостановить работу, если задержка оплаты труда составила свыше 15 дней, известив работодателя в письменной форме. За время приостановки работы работник получает средний заработок как за простой не по его вине.

Статья 136 ТК РФ устанавливает общее правило о том, что выплата заработной платы должна производиться на рабочем месте работника («в месте выполнения работы»). Однако на практике выплата производится традиционно у «окошка» кассы.

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работает, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

При увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) работник, предупредивший администрацию о предстоящем увольнении за 2 недели, вправе по истечении этого срока потребовать расчет даже в том случае, если работодатель не издал приказ об увольнении и задержал выдачу трудовой книжки. Следует полагать, что работник в данном случае считается уволенным по факту истечения срока предупреждения.

Статья 137 ТК РФ допускает удержания из заработной платы только в случаях, предусмотренные ТК РФ и федеральными законами. Таким образом, не допускаются удержания по законам субъектов РФ и подзаконным нормативно-правовым актам, включая соглашения и трудовые договоры. Стороны трудового договора также не могут предусмотреть удержания, не указанные в этой статье.

Российское законодательство устанавливает возможность удержания из заработной платы работника следующим субъектам:

- работодателям в случаях погашения задолженности работника перед ним;
- компетентному налоговому органу в случаях погашения задолженности по налогам;
- судебным органам в случаях взыскания алиментов и иных задолженностей, установленных судом.

Работодатель вправе произвести удержания в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
 - для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
 - для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155) или простое (ч. 3 ст. 157);
 - при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.
- Удержания не могут производиться в случаях увольнения в связи с:
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - восстановлением работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
 - признанием работника полностью нетрудоспособным в связи с медицинским заключением;
 - смертью работника либо работодателя - физического лица, а также признанием судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
 - наступлением чрезвычайных обстоятельств (военные действия, катастрофы, эпидемия и т.п.), препятствующих продолжению трудовых отношений.

Предоставив право работодателю удерживать из заработной платы работника задолженность, ст. 137 ТК РФ установила срок для вынесения решения - не позднее одного месяца со дня окончания даты, установленной для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильного исчисления выплат.

Размеры удержания регулируются применительно к каждой выплате заработной платы работника, то есть, как правило, 2 раза в месяц. Общий размер всех удержаний, согласно ст. 138 ТК РФ, не может превышать 20 % причитающейся работнику выплаты. Если удержание производится в соответствии с федеральными законами, его размер не может превышать 50 % причитающихся работнику сумм. Такие удержания могут иметь место, например, на содержание нетрудоспособного супруга. Таким образом, максимальный размер удержаний устанавливается не более половины причитающийся работнику выплаты.

Если федеральный закон не допускает обращение взыскания на те или иные выплаты, то и удержание из этих выплат не допускается.

1. 13 Лекция №13 (2 часа).

Тема: «Оплата и нормирование труда»

1.13.1 Вопросы лекции:

1. Понятие оплаты труда (заработной платы) по трудовому праву.
2. Принципы правовой организации оплаты труда.
3. Методы правового регулирования заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.
4. Тарифная система и ее элементы. Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС). Осуществление оплаты труда на основе Единой тарифной сетки работников федеральных государственных учреждений.

5. Системы оплаты труда: повременная, сдельная, бригадная система как дополнительная форма стимулирования труда и его оплаты; бестарифная система оплаты труда. Новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти.

6. Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, норма обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности). Порядок их установления.

7. Формы материального стимулирования труда работников: премии и вознаграждение по итогам работы за год.

8. Надбавки и доплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, порядок их установления.

9. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при браке продукции и простое, при освоении новых производств и в других случаях).

10. Порядок выплаты заработной платы. Сроки выплаты зарплаты и ограничение удержаний из нее.

1.13.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие оплаты труда (заработной платы) по трудовому праву.

Приступая к изучению перечисленных выше вопросов, студенты должны определенно знать, что такое заработная плата, научиться отличать заработную плату от других выплат и доплат, которые предусмотрены законодательством о труде.

Как известно, в содержании категории «заработная плата» различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет собой стоимость и цену рабочей силы. Как правовая категория заработная плата есть не что иное, как денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, определяемом законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договором.

2. Принципы правовой организации оплаты труда.

Характеризуя заработную плату как правовую категорию, важно подчеркнуть и то, что стороны трудового договора заранее, до возникновения трудового правоотношения, определяют (договариваются) конкретный размер оплаты труда. Естественно, этот размер может при определенных условиях корректироваться и быть неодинаковым. Однако в любом случае работник и работодатель заранее устанавливают и скрепляют взаимной договоренностью условие о заработной плате. Следовательно, заработная плата является одним из основных элементов трудового правоотношения.

3. Методы правового регулирования заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.

Здесь важно подчеркнуть, что в условиях сегодняшнего дня существуют два метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное) регулирование. В современных условиях главной особенностью является значительное сужение государственного нормирования, поскольку источником заработной платы работников производственной сферы является доход предприятия.

Государственное нормирование представляет собой установление государством таких норм оплаты труда, которые являются обязательными для сторон любого трудового договора. Государство устанавливает минимальный размер заработной платы, а также

оплату труда при помощи прямых предписаний (прямое нормирование). Кроме того, государство осуществляет и косвенное нормирование заработной платы через налоговые механизмы: налоги на доходы предприятия и на доходы работника.

Договорное регулирование включает два уровня: коллективный и индивидуальный. Первый имеет две правовые формы (социально-партнерское соглашение и коллективный договор), второй осуществляется на уровне работодатель - работник. Именно здесь осуществляется конкретизация тех условий оплаты труда, которые содержатся в законодательстве, соглашения и коллективных договорах применительно к конкретному трудовому правоотношению.

4.Тарифная система и ее элементы. Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС). Осуществление оплаты труда на основе Единой тарифной сетки работников федеральных государственных учреждений.

Самым внимательным образом студентам следует подойти к изучению вопросов, относящихся к тарифной системе, под которой понимается комплекс различных нормативных актов, принимаемых в централизованном и локальном порядке, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности (квалификации) труда, его условий (вредности, тяжести, климатических условий), характера и значения труда. В состав тарифной системы включается: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, надбавки и доплаты, районные коэффициенты. При этом особое внимание следует обратить на содержание одного из основных элементов тарифной системы – тарифной ставки. Она представляет собой размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц) работнику соответствующего разряда.

5.Системы оплаты труда: повременная, сдельная, бригадная система как дополнительная форма стимулирования труда и его оплаты; бестарифная система оплаты труда. Новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти.

Под системой оплаты труда понимается способ установления соотношения между затраченным трудом и размером его оплаты. В настоящее время применяются несколько систем оплаты: повременная, сдельная, бестарифная и др. Те и другие могут дополняться премиальной системой. На предприятиях может быть введена любая система, так как право ее выбора принадлежит предприятию и фиксируется в коллективном договоре.

Необходимо уяснить разновидности сдельной оплаты труда (прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная и аккордно-сдельная).

6.Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, норма обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности). Порядок их установления.

В нынешних условиях изменился порядок образования фонда заработной платы. Предприятия самостоятельно формируют фонд оплаты труда в зависимости от конечных результатов годовой работы. Студентам следует изучить права предприятий, их структурных единиц в области оплаты труда рабочих и служащих, а также нормативные акты, регулирующие различные системы оплаты труда, порядок установления и пересмотра норм труда (норм выработки, норм времени и т. д.) и сдельных расценок. Надо знать, какие изменения в последние годы внесены в связи с переходом к рыночным отношениям в содержание той или иной системы оплаты труда.

7.Формы материального стимулирования труда работников: премии и вознаграждение по итогам работы за год.

Одним из стимулирующих средств, направленных на добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышения качества и результатов работы, является, как известно, материальное стимулирование. В этой связи студентам необходимо изучить те

системы премирования и другие формы материального поощрения, которые вводятся на предприятиях специальными положениями о них, прилагаемых к коллективным договорам. Надо знать показатели премирования, его условия, а также условия депремирования (полностью или частично), порядок выплаты премий, а также вознаграждения по итогам работы за год как одной из форм поощрения рабочих и служащих за конечные результаты труда.

8. Надбавки и доплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, порядок их установления.

Надбавка за профессиональное мастерство и высокую квалификацию устанавливается работникам, достигшим высокого уровня квалификации (профессионального мастерства) в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении квалификации, мастерства и результативности.

Размер надбавки не может превышать 25 % (должностного) оклада.

Надбавка устанавливается при одновременном выполнении следующих условий:

- повышение квалификации работника. Определяется тарифно-квалификационной комиссией с привлечением необходимых экспертов путем оценки возросших знаний работника путем дачи им письменных (устных) ответов на теоретические и практические вопросы в рамках конкретной должности (профессии),
- рост профессионального мастерства. Определяется тарифно-квалификационной комиссией с привлечением необходимых экспертов путем оценки возросших умений и навыков, демонстрируемых работником в рамках конкретной должности (профессии),
- рост результативности работника. Определяется непосредственным руководителем работника на основании оценки качества и количества выполняемой им в предыдущий календарный год работы, с учетом наличия средств в бюджете расходов на персонал компании.

С целью получения объективного решения по установлению надбавок за профессиональное мастерство и высокую квалификацию устанавливается следующий порядок:

- тарифно-квалификационная комиссия компании после проверки знаний, умений и навыков представляет соответствующему руководству информацию о сотрудниках (протокол), которые за истекший период повысили квалификацию и профессиональное мастерство и могут претендовать на увеличение оклада или установление надбавки (в рамках данной должности),

- отдел стимулирования труда компании изучает возможность повышения оплаты труда сотрудникам, исходя из бюджета расходов на персонал,

- при наличии такой возможности непосредственный или вышестоящий руководитель работника претендующего на увеличение оклада или установление надбавки, учитывая результативность данного работника, вносит предложение Генеральному директору Общества об увеличении оклада (если позволяет диапазон окладов по данной должности) или об установлении надбавки за профессиональное мастерство и высокую квалификацию,
- надбавка за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, ее размер и период действия после всестороннего изучения целесообразности установления такой надбавки утверждается приказом Генерального директора Общества. При этом период, в течение которого осуществляется выплата надбавки, не может быть больше календарного года. Размер надбавки рассчитывается:

- как произведение расчетной часовой ставки работника на количество фактически отработанных часов — для работников с повременной формой оплаты труда;
- как произведение месячного заработка по сдельным расценкам на установленный процент надбавки — для работников со сдельной формой оплаты труда.

Надбавка снимается досрочно:

- при переходе работника на должность с более высоким тарифным разрядом или более высокой категорией.

Доплата за профессиональное мастерство и высокую квалификацию осуществляется в соответствии со ст.135 Трудового кодекса, согласно которой работодатель имеет право устанавливать различные системы стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

9. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при браке продукции и простое, при освоении новых производств и в других случаях).

Студентам следует обратить особое внимание на изучение и усвоение вопроса оплаты труда при отклонениях от установленных условий труда. Речь идет о выполнении работ различной квалификации; при совмещении наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии (должности) на том же предприятии или дополнительных обязанностей временно отсутствующего работника; за работу в сверхурочное время; работу в праздничные дни; работу в выходные дни; работу в ночное время; при невыполнении норм выработки как не по вине, так и по вине работника; при оплате брака. Все эти случаи четко регулируются трудовым законодательством, которое студенты должны изучить. Характерным для большинства из указанных случаев является то, что работникам производится доплата, размер и условия которых устанавливаются на предприятии самостоятельно и фиксируются в коллективном договоре. При этом размер доплат не может быть ниже установленных законодательством.

10. Порядок выплаты заработной платы. Сроки выплаты зарплаты и ограничение удержаний из нее.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

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 за 3 дня до его начала.

Статья 142 ТК РФ предусматривает, что работник вправе приостановить работу, если задержка оплаты труда составила свыше 15 дней, известив работодателя в письменной форме. За время приостановки работы работник получает средний заработок как за простой не по его вине.

Статья 136 ТК РФ устанавливает общее правило о том, что выплата заработной платы должна производиться на рабочем месте работника («в месте выполнения работы»). Однако на практике выплата производится традиционно у «окошка» кассы.

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работает, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

При увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) работник, предупредивший администрацию о предстоящем увольнении за 2 недели, вправе по истечении этого срока потребовать расчет даже в том случае, если работодатель не издал приказ об увольнении и задержал выдачу трудовой книжки. Следует полагать, что работник в данном случае считается уволенным по факту истечения срока предупреждения.

Статья 137 ТК РФ допускает удержания из заработной платы только в случаях, предусмотренные ТК РФ и федеральными законами. Таким образом, не допускаются удержания по законам субъектов РФ и подзаконным нормативно-правовым актам, включая соглашения и трудовые договоры. Стороны трудового договора также не могут предусмотреть удержания, не указанные в этой статье.

Российское законодательство устанавливает возможность удержания из заработной платы работника следующим субъектам:

- работодателям в случаях погашения задолженности работника перед ним;
- компетентному налоговому органу в случаях погашения задолженности по налогам;
- судебным органам в случаях взыскания алиментов и иных задолженностей, установленных судом.

Работодатель вправе произвести удержания в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155) или простое (ч. 3 ст. 157);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания не могут производиться в случаях увольнения в связи с:

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- признанием работника полностью нетрудоспособным в связи с медицинским заключением;
- смертью работника либо работодателя - физического лица, а также признанием судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- наступлением чрезвычайных обстоятельств (военные действия, катастрофы, эпидемия и т.п.), препятствующих продолжению трудовых отношений.

Предоставив право работодателю удерживать из заработной платы работника задолженность, ст. 137 ТК РФ установила срок для вынесения решения - не позднее одного месяца со дня окончания даты, установленной для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильного исчисления выплат.

Размеры удержания регулируются применительно к каждой выплате заработной платы работника, то есть, как правило, 2 раза в месяц. Общий размер всех удержаний, согласно ст. 138 ТК РФ, не может превышать 20 % причитающейся работнику выплаты. Если удержание производится в соответствии с федеральными законами, его размер не может превышать 50 % причитающихся работнику сумм. Такие удержания могут иметь место, например, на содержание нетрудоспособного супруга. Таким образом, максимальный размер удержаний устанавливается не более половины причитающийся работнику выплаты.

Если федеральный закон не допускает обращение взыскания на те или иные выплаты, то и удержание из этих выплат не допускается.

1. 14 Лекция №14 (2часа).

Тема: «Гарантии и компенсации»

1.14.1 Вопросы лекции:

- 1.Понятие гарантийных и компенсационных выплат.
- 2.Гарантийные выплаты и доплаты, их виды.
- 3.Компенсационные выплаты и их виды.

1.14.2 Краткое содержание вопросов:

1.Понятие гарантийных и компенсационных выплат.

Следует определить правовую природу гарантийных и компенсационных выплат. К гарантийным относятся предусмотренные законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договорами выплаты, цель которых не допускать снижения заработка работника в случаях, когда он освобождается от выполнения трудовых обязанностей и за ним сохраняется место работы. Такое освобождение от работы может быть связано с исполнением государственных и общественных обязанностей, реализацией конституционных прав, обеспечением охраны здоровья.

2.Гарантийные выплаты и доплаты, их виды.

К числу основных гарантийных выплат относятся: 1) выплаты лицам, избранным депутатами на разных уровнях системы государственной власти и местного самоуправления; 2) выплаты работникам на время выполнения государственных обязанностей; 3) выплаты на время выполнения воинской обязанности; 4) выплаты, связанные с участием в подготовке коллективных договоров и соглашений; 5) выплаты за время повышения квалификации с отрывом от работы; 6) выплаты донорам.

Наряду с гарантийными выплатами законодательство указывает также на гарантийные доплаты. Их различие состоит в том, что если выплаты предусмотрены за время освобождения от работы, то доплаты – при наличии работы, в случаях имеющегося при этом снижения заработка. Это, в частности доплата несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день; доплата за время простоя, при некоторых переводах на другую нижеоплачиваемую работу и в других случаях.

3.Компенсационные выплаты и их виды.

Студенты должны также уметь раскрыть содержание каждого вида компенсационных выплат, под которыми понимаются выплаты, имеющие целью возместить работнику понесенные в связи с выполнением трудовых обязанностей расходы, а также выплаты, связанные с возмещением расходов, вызванных переездом при приеме на работу в другую местность. К таким выплатам относятся: выплаты при командировках, переводе, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадлежащего работнику, и др. Студентам рекомендуется обратить внимание на содержание ст. ст. 164-188 Трудового кодекса РФ, а также иные нормативные акты, регулирующие гарантийные выплаты, доплаты и компенсационные выплаты.

Следует также изучить порядок оплаты труда и сроки выплаты вознаграждения за труд, которые определяются, как правило, в коллективном договоре. Кроме того, права работников и юридическую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы работникам.

1. 15 Лекция №15 (2часа).

Тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора»

1.15.1 Вопросы лекции:

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от гражданско-правовой и имущественной ответственности.
2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Материальная ответственность работодателя перед работником.
4. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная.
5. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.
6. Определение размера и порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю.
7. Виды и размеры возмещения вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, по социальному страхованию.
8. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику на производстве, - страховщиком.
9. Возмещение морального вреда (ст.237 Трудового кодекса РФ).

1.15.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от гражданско-правовой и имущественной ответственности.

Изучению данной темы необходимо уделить пристальное внимание, поскольку трудовое законодательство, регулируя отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, направленно как на обеспечение сохранности имущества работодателя, так и на защиту права работника на труд, охрану его здоровья и личной собственности.

Для того, чтобы правильно понять постановленные для изучения вопросы, необходимо, прежде всего, подчеркнуть, что Конституция Российской Федерации (ст.8) признает и защищает равным образом государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности. В деле обеспечения сохранности имущества предприятий различных форм собственности важная роль отводится нормам трудового права, предусматривающим обязанность работников бережно относиться к имуществу и принимать меры к предотвращению ущерба (см: ст.ст.238-248 Трудового кодекса РФ).

2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

Внимательным образом студентам следует изучить те условия, при которых работник может быть привлечен к материальной ответственности. К таким условиям в совокупности относятся: наличие прямого действительного ущерба; противоправность поведения работника; причинная связь между противоправным поведением и наличием ущерба; вина работника. Указанные условия являются обязательными, и при отсутствии хотя бы одного из них нельзя привлекать работника к материальной ответственности.

3. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель возмещает работнику материальный ущерб: при незаконном отстранении от работы; при незаконном переводе на другую работу; при незаконном увольнении с работы; при невозможности трудоустройства в случае записи в трудовой книжке неправильной формулировки; при задержании выдачи трудовой книжки при увольнении; при задержке исполнения решения КТС или суда о восстановлении на работе при незаконном увольнении или переводе.

В соответствии со ст. 235 ТК РФ материальная ответственность работодателя возникает за ущерб, причиненный имуществу работника путем порчи, уничтожения или хищения личных вещей работника во время работы.

В перечисленных выше случаях работодатель несет ответственность в полном размере причиненного ущерба.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы установлена ст. 236 ТК РФ.

4. Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная.

Студенты должны изучить все виды материальной ответственности, установленные законодательством о труде. Различают два основных вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную. В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной или, в предусмотренных законом случаях, коллективной (бригадной).

Ограниченная материальная ответственность устанавливается в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ), за исключением тех случаев, для которых законодательством установлены иные пределы материальной ответственности.

5. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.

Необходимо иметь в виду, что изложенный порядок возмещения ущерба применяется и при коллективной (бригадной) материальной ответственности, если материальный ущерб, приходящийся на долю члена бригады, не превышает его среднего месячного заработка.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления в установленном порядке работодателем иска в районный (городской) суд.

6. Определение размера и порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю.

Усвоив нормативный и учебный материал по вопросам полной материальной ответственности, студенты могут перейти к изучению следующего вопроса: определение размера ущерба, подлежащего возмещению. Важным при этом является правильно определить не только размер причиненного ущерба, но порядок возмещения ущерба.

Размер причиненного предприятию ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исчисленным исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества (ст. 246 ТК РФ). При этом подлежат учету фактические потери в пределах норм естественной убыли (норм потерь).

Необходимо иметь в виду, что размер ущерба, причиненного порчей (повреждением) имущества, определяется исходя из степени снижения стоимости имущества или стоимости его ремонта. Наряду с износом по установленным нормам следует учитывать также стоимость оставшихся в распоряжении работодателя лома и отходов поврежденного или испорченного имущества.

7. Виды и размеры возмещения вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, по социальному страхованию.

В соответствии с новыми Законами ущерб, причиненный жизни и здоровью работников на производстве возмещает страхователь, а не работодатель. Виды обеспечения по страхованию установлены в ст. 8 вышеназванного Федерального закона, а размеры определены в ст. ст. 9-12 данного закона. Порядок возмещения ущерба регламентируется в ст.ст. 13-15 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику на производстве, - страховщиком.

В соответствии с новыми Законами ущерб, причиненный жизни и здоровью работников на производстве возмещает страхователь, а не работодатель. Виды

обеспечения по страхованию установлены в ст. 8 вышеназванного Федерального закона, а размеры определены в ст. ст. 9-12 данного закона. Порядок возмещения ущерба регламентируется в ст.ст. 13-15 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9. Возмещение морального вреда (ст.237 Трудового кодекса РФ).

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.

1. 16 Лекция №16 (2часа).

Тема: «Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда»

1.16.1 Вопросы лекции:

- 1.Понятие охраны труда и ее содержание.
- 2.Требования охраны труда как государственный нормативный стандарт.
- 3.Организация охраны труда работников.
- 4.Право работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Гарантии, обеспечивающие это право.
- 5.Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
- 6.Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

1.16.2 Краткое содержание вопросов:

1.Понятие охраны труда и ее содержание.

Студенту следует уяснить, что нормы по охране труда – это нормативно правовой стандарт, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, установленный ст. 37 Конституции РФ. В этой связи необходимо знать, какие нормативные акты входят в систему института законодательства об охране труда.

Студенты должны учесть, что этот институт состоит как из основополагающих законов, таких как: конституционные нормы; нормы Основ об охране труда в РФ; нормы Трудового кодекса, а также подзаконных актов – правил, положений, инструкций. Он включает и специальные правовые нормы о компенсациях и льготах для лиц, работающих в тяжелых, вредных и опасных условиях труда; нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и других.

2.Требования охраны труда как государственный нормативный стандарт.

Далее нужно раскрыть содержание правовых предписаний, которые обязывают министерства и ведомства, а также ассоциации, акционерные общества и другие объединения организаций, организовать такие службы и осуществлять контроль за их деятельностью.

При невыполнении работодателем требований по охране труда надзорный орган вправе требовать от работодателя, органа управления, должностного лица приостановления работ вплоть до принятия окончательного решения федеральной инспекцией труда (см.: ст.ст.353-369 Трудового кодекса РФ и ст.ст.216-218 Трудового кодекса РФ).

На время приостановления работ в организации (ее подразделения) или на рабочем месте, вследствие нарушения законов об охране труда и нормативных требований, за работником сохраняется место работы и средний заработок.

Необходимо дать анализ ст. 211 ТК РФ. Требования, обеспечивающие здоровые и безопасные условия труда, закреплены и в иных нормативных правовых актах по охране труда

3. Организация охраны труда работников.

Студенту необходимо иметь в виду, что обеспечение соответствия вводимых в действие организаций (цехов, участников, производств) требованиям по охране труда в соответствии со ст. 215 Трудового кодекса РФ осуществляется как путем проведения предварительной государственной экспертизы проектов производственных объектов и предварительного госнадзора за их строительством, так и путем принятия их в эксплуатацию лишь при наличии у них сертификата безопасности, выданного в установленном порядке. Причем при проведении экспертизы условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых объектах вправе принимать участие профсоюзы (п. 5 ст. 20 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Не допускается также применение новых материалов, сырья не прошедших специальную экспертизу их влияния на организм и здоровье человека и не получивших гигиенический сертификат

4. Право работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Гарантии, обеспечивающие это право.

Важно знать в каком порядке осуществляется финансирование мероприятий по охране труда. Для ответа целесообразно использовать ст. 226 Трудового кодекса РФ.

Необходимо знать, какие специальные правила охраны труда установлены для лиц, работающих на тяжелых, вредных и опасных работах. Целесообразно обратить внимание, что законодательством установлены специальные правила охраны труда, льготы и компенсации для работников, занятых на этих работах. Студент обязан указать, что ст. ст. 220-225 Трудового кодекса РФ закрепляют право на получение специальной одежды. Следует проанализировать ст. 212 и 213 ТК РФ и обратить внимание на обязанности работодателя по организации инструктажа для всех вновь поступающих на работу, а также переводимых на другую работу лиц.

5. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.

Студент должен уяснить, что большую работу эти инспекции проводят и по выявлению причин производственного травматизма. Они принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

К функциям инспекций относится и проведение предупредительного надзора за строительством новых и реконструкций действующих объектов производственного назначения, сдачей в эксплуатацию с целью предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих его безопасность. Необходимо уяснить, что споры по вопросам расследования несчастных случаев рассматриваются органами государственной инспекции труда при Минтруде РФ или судом (см.: ст. 231 ТК РФ).

6. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Необходимо знать: кто осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

Для ответа на данный вопрос студенту следует изучить: ст. 370 Трудового кодекса РФ, Федеральный закон РФ от 8 декабря 1995 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 20). Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляют профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы, которые вправе создавать инспекции труда.

Полномочия, которыми наделяются эти инспекции, определяются положениями о них, утверждаемые профсоюзами.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении своих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

1. 17 Лекция №17 (2часа).

Тема: «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения»

1.17.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и виды трудовых споров. Отличие трудовых споров от правонарушений и разногласий.
2. Классификация трудовых споров (по субъектам спора, по характеру, по спорным правоотношениям).
3. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
4. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
5. Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
6. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.
7. Понятие подведомственности трудовых споров. Подведомственность трудовых споров КТС, суду, вышестоящим органам. Подведомственность коллективных трудовых споров.
8. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: в КТС; в суде; в вышестоящем органе.
9. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
10. Порядок разрешения коллективных трудовых споров:
 - а) примирительной комиссией;
 - б) посредником;
 - в) трудовым арбитражем.
11. Осуществление права на забастовку. Понятие забастовки. Реализация права на забастовку.
12. Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
13. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

1.17.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и виды трудовых споров. Отличие трудовых споров от правонарушений и разногласий.

Чтобы ответить на поставленный вопрос, студенту необходимо изучить литературу и нормативный материал по данной проблеме. Обратите внимание, что трудовые споры – это неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником (работниками) и работодателем по поводу установления новых или изменения закрепленных в правовых актах и соглашениях условий труда, а также применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган, т.е. в орган, уполномоченный государством принять заявление и вынести юридически обязательное для сторон решение.

2. Классификация трудовых споров (по субъектам спора, по характеру, по спорным правоотношениям).

Все трудовые споры можно классифицировать по различным основаниям.

Виды трудовых споров по спорящим субъектам:

- индивидуальные трудовые споры — когда они затрагивают интересы отдельных работников;
- коллективные трудовые споры — когда затронуты интересы всего трудового коллектива (например, невыполнение работодателем коллективного трудового договора) или его части (отдельного структурного подразделения).

Виды трудовых споров по правоотношениям, из которых они возникают (вытекают из предмета трудового права):

1. трудовые споры, возникающие вследствие правонарушения трудовых отношений (например, по невыплате заработной платы, о незаконном увольнении, задержке выдачи трудовой книжки и др.);

2. трудовые споры, возникающие из правонарушения отношений, непосредственно связанных с трудовыми, т. е.:

- возникающие из-за нарушения отношений по организации и управлению трудом. Например, работодатель требует выполнения норм труда, не обеспеченных технологическим процессом, или требует, чтобы все производственные задания работники выполняли в темпе, превышающем обычную скорость исполнения заданий, или не отпускает работника с работы, пока он не выполнит производственное задание, и т. п., а работники в юрисдикционном порядке признают эти требования неправомерными;

- возникающие из-за нарушения отношений по трудоустройству у данного работодателя. Например, в судебном порядке может быть обжалован незаконный отказ в приеме на работу;

- возникающие из-за нарушения социально-партнерских отношений. Например, работодатель не исполняет коллективный договор и работник в судебном порядке требует исполнения его норм. Обычно такие нарушения приводят к коллективному трудовому спору, но свои интересы может защищать и каждый работник в отдельности;

- возникающие из-за нарушения отношений по участию работников (их представительных органов) в управлении организацией. Например, работодатель принимает локальные нормативные акты без согласования с первичной профсоюзной организацией;

- возникающие из-за нарушения отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя. Например, работодатель требует от работника оплатить его обучение или устанавливает испытательный срок после успешного обучения;

- возникающие из-за нарушения отношений по материальной ответственности сторон трудового договора. Например, работодатель в нарушение трудового законодательства взыскивает с работника полный ущерб, превышающий его среднюю зарплату, своим распоряжением;

- возникающие из-за нарушения отношений по надзору и контролю. Так, работодатель и работник могут обжаловать незаконное применение мер административной ответственности за нарушение норм охраны труда, также стороны могут обжаловать акт о расследовании несчастного случая, если будут не согласны с его содержанием и выводами;

- возникающие из-за нарушения отношений по разрешению трудовых споров. Например, сторона, не согласная с решением комиссии по трудовым спорам, обжалует ее решение в суд, а также работодатель может в судебном порядке признать проведение забастовки незаконной;

- возникающие из-за нарушения отношений по обязательному социальному страхованию. Например, работодатель отказывается оплатить работнику двухдневный больничный, хотя по закону первые три дня оплачиваются за счет работодателя, и работник вынужден обратиться в КТС.

Виды трудовых споров по характеру спора:

- споры о применении норм трудового законодательства. В том числе споры о заключении, изменении и выполнении коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников);
- споры об установлении или изменении существующих условий труда.

Виды трудовых споров по предмету спора:

- споры о признании права, нарушаемого другой стороной трудового договора;

- споры о присуждении выплат и возмещения вреда.

Виды трудовых споров по способу его разрешения:

- исковые споры;
- споры неискового характера.

К спорам искового характера относятся разногласия, возникающие в связи с применением нормативных актов, договоров, соглашений о труде. В ходе их разрешения работник добивается восстановления или признания за ним конкретного права, т. е. предъявляет иск. Споры искового характера, как правило, индивидуальны. Индивидуальные трудовые споры искового характера рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, судами, вышестоящими органами, поэтому с точки зрения подведомственности выделяют три вида разбирательств. К спорам неискового характера относят разногласия, возникающие в связи с изменением действующих или установлением новых условий труда. Коллективные трудовые споры всегда имеют неисковой характер и поэтому разрешаются в особой процессуальной форме.

3. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.

Причины и условия возникновения трудовых споров – это система негативных для данного государства и общества социальных явлений, детерминирующих трудовые споры как свое следствие.

Такая необходимость предусматривается и действующим законодательством. Так, ст. 407 ТК РФ устанавливает, что государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, готовят предложения по их устранению. Следовательно, данная формулировка закона направлена на устранение как причин, так и условий трудовых споров и их профилактику.

К объективным причинам относятся противоречия, закономерно вытекающие из хозяйственных отношений, отношений собственности и т.п. Например, среди таких причин можно назвать нарушения трудовых прав и законных интересов работника, вызванные тяжелым экономическим положением работодателя: невыплата или несвоевременная выплата заработной платы работникам в связи с отсутствием денежных средств на расчетном счете работодателя.

Субъективные причины определяются в основном недостатками и ошибками в деятельности субъектов трудового права. Среди них выделяются неверное толкование правовой нормы, нарушение трудовых прав работника, вызванное наличием психологического конфликта между работником и соответствующим должностным лицом. Индивидуальный трудовой спор может возникнуть и по причине недостаточности юридических знаний работника, его добросовестного заблуждения, в связи с чем он оспаривает правомерные действия руководителя организации. Вполне возможна иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия представителя работодателя.

Условия трудовых споров – это отрицательные факторы, способствующие большему количеству трудовых споров или в значительной мере обостряющие возникший трудовой спор.

При этом без причин сами по себе условия порождают трудовой спор не могут. Как и причины возникновения трудовых споров, условия могут быть объективными и субъективными.

Например, наличие противоречивых интересов работника и работодателя в сфере наемного труда, изменение экономических отношений в целом и другие обстоятельства могут быть объективными условиями, порождающими трудовые споры. Такие противоречия создают объективную основу для появления разногласий в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, однако непосредственным источником возникновения трудового спора они не являются. Причиной трудового спора может стать действие (бездействие) работодателя или работника, к примеру, нарушение работодателем процедуры увольнения работников по сокращению численности или штата в результате изменения финансово-экономического положения организации.

Примером субъективных условий возникновения трудовых споров выступают определенные пороки правосознания работодателей, должностных лиц его администрации, работников, их уполномоченных представителей, низкий уровень правовой культуры участников трудовых процессов. На практике данные условия достаточно часто приводят к массовому незаконному правоприменению, в результате которого нарушаются трудовые права и законные интересы как работников, так и работодателей. Указанные обстоятельства представляют собой своего рода предпосылку для возникновения индивидуального или коллективного трудового спора, однако они не являются источником трудового спора до тех пор, пока разногласия, вызванные ими, не будут в дальнейшем переданы на рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа.

В юридической литературе рассматриваются два вида условий (обстоятельств) трудовых споров:

- 1) производственного характера;
- 2) правового характера.

Между тем нельзя забывать, что в настоящее время существуют весьма значимые социальные условия, способствующие возникновению многих трудовых споров.

Итак, условия возникновения трудовых споров можно подразделить на три группы:

- 1) условия экономического характера (изменение экономических отношений, повлекшее финансовую нестабильность организации, и т.д.);
- 2) условия социального характера (несоразмерность установленного размера оплаты труда прожиточному минимуму и т.п.);
- 3) условия правового характера (наличие противоречий, пробелов в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права; незнание или плохое знание трудового законодательства, т.е. низкий уровень правовой культуры).

4. Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Очень важно знать, каков порядок образования и деятельности Комиссии по трудовым спорам. Следует знать: порядок организации КТС, численность и состав КТС, срок ее полномочий (см.: ст.ст.384 – 386 Трудового кодекса РФ).

Какие индивидуально трудовые споры вправе разрешить КТС организации и КТС подразделения? Для этого студент должен проанализировать ст.385 Трудового кодекса РФ, указав, что КТС является первичным органом по рассмотрению лишь некоторых индивидуальных трудовых споров.

Обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту.

Необходимо особенно подробно осветить вопрос о принудительном порядке исполнения решения КТС, в случае неисполнения их работодателем добровольно (см.: ст. 389 Трудового кодекса РФ).

5. Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров.

Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально – трудовых отношений.

Естественно, в качестве сторон такого разногласия выступают: работники и работодатели. А предметом коллективного трудового спора являются неурегулированные разногласия по поводу установления или изменения условий труда и его оплаты или объема социальных льгот, а также разногласия, которые возникают при заключении или изменении колдоговора или иных соглашений о труде.

Предметом спора являются, также и законные интересы и права трудового коллектива организации, по поводу которых возникли разногласия.

6. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам- предусмотрены статьями Трудового кодекса РФ и Гражданского кодекса РФ.

КТС обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи работником заявления (ст. 387 ТК). Заседания КТС проводятся в нерабочее время. На предприятиях со сменным режимом работы заседания КТО назначаются на такое время, чтобы заинтересованный работник, а также свидетели могли присутствовать на заседании комиссии в нерабочее для них время.

На каждом заседании КТС ведется протокол по установленной форме. Он подписывается председателем и секретарем заседания и заверяется печатью комиссии.

Копия решения КТС в трехдневный срок вручается работнику и работодателю. В случае неисполнения работодателем решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа (ст. 389 ТК).

Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматривается в общем порядке, то есть, начиная с КТС, и, если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перенести его решение в суд. Такой общий порядок установлен ст. 390 ТК, а для суда еще и ГПК.

Обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту (ст. 391 ТК).

Статьей 392 ТК установлены сроки для обращения в суд за разрешением трудовых споров. По делам об увольнении работники могут обращаться в суд с иском о восстановлении на работе в месячный срок со дня вручения им копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с соответствующей записью либо со дня отказа в выдаче указанных документов. За разрешением иных трудовых споров работники могут обращаться в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права. Для обращения работодателя в суд с иском о взыскании материального ущерба, причиненного работником, установлен срок в один год со дня обнаружения ущерба.

Независимо от того, кем возбуждено в суде дело (работником или работодателем), суд разрешает трудовой спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком — работодатель, оспаривающий требования работника.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ст. 392 ТК, они могут быть восстановлены судом.

Судья не вправе отказать в приеме искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска. В случае признания уважительными причин пропуска срока суд может восстановить этот срок, что должно быть указано в решении. Если суд, исследовав материалы дела, установит, что срок для обращения пропущен по неуважительной причине, он отказывает в иске.

Иски по трудовым спорам предъявляются в районный (городской) суд по месту жительства ответчика, а иск к юридическому лицу — по месту нахождения органа юридического лица. Иски о возмещении вреда могут предъявляться также по месту причинения вреда.

7. Понятие подведомственности трудовых споров. Подведомственность трудовых споров КТС, суду, вышестоящим органам. Подведомственность коллективных трудовых споров.

Подведомственность трудовых споров и компетенция органа, рассматривающего споры,— тесно связанные понятия, но неидентичные и неравнозначные.

Компетенция органа, рассматривающего трудовой спор,— это правовая сфера деятельности, определяемая различными его функциями в области трудовых споров (правомочие по принятию спора к рассмотрению, правомочие рассматривать споры с соблюдением определенного процессуального порядка и выносить решение по спорам и т. д.).

Подведомственность споров затрагивает лишь правомочие принять к рассмотрению именно подведомственный данному органу спор. Она определяется законом. Но закон не установил научно обоснованные критерии подведомственности трудовых споров определенному органу.

Подведомственность трудовых споров — это определение по свойствам и содержанию трудового спора, в каком первоначально органе он должен решаться. Поэтому, определяя подведомственность каждого конкретного трудового спора, надо выяснить, какого вида спор — индивидуальный или коллективный. Если спор индивидуальный, то надо установить правоотношение, из которого он вытекает. Все споры из правоотношений, непосредственно связанных с трудовым правоотношением, КТС не подведомственны. Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора имеет большое практическое значение, поскольку решение спора неправомочным на то органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Все трудовые споры по их подведомственности тому или иному органу можно разделить на следующие пять групп:

рассматриваемые в общем порядке, когда КТС является обязательной первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда;

рассматриваемые непосредственно в суде;

рассматриваемые в вышестоящем органе в случаях, установленных Федеральным законом для отдельных категорий работников (ст. 383 ТК);

альтернативная подведомственность по выбору истца в вышестоящем органе или в суде (например, все трудовые споры государственных служащих или споры с государственными инспекторами труда);

коллективные трудовые споры с единой подведомственностью, рассматриваемые примирительными комиссиями, посредником и трудовым арбитражем.

В общем порядке КТС рассматривает только споры из трудовых правоотношений, и то не все. Иной порядок установлен законом для двух категорий споров: рассматриваемых или непосредственно в суде (без рассмотрения в КТС), или только в вышестоящем органе.

Непосредственно в суде без обращения в КТС (без досудебного разбирательства) рассматриваются следующие трудовые споры (ст. 391 ТК): по заявлению 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, компенсации морального вреда в связи с нарушением его права трудиться либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения незаконно нижеоплачиваемой работы; споры работников тех организаций, где КТС не создается (например, споры лиц, заключивших трудовые договоры с воинскими организациями; споры домашних работниц; работников, занятых у работодателя —

физического лица; споры работников религиозных организаций), а также иски работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного организации; споры о необоснованном отказе в приеме на работу: лица, приглашенного на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации; молодого специалиста, направленного по окончании учебы в установленном договором порядке; другого лица, с которым работодатель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор (направленного по квоте); беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, одинокой матери (отца), имеющей детей до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет) по мотивам, связанным с этими обстоятельствами; лица, считающего, что он подвергся дискриминации в труде; споры о возмещении ущерба, причиненного работником организации,— по иску работодателя. Если же администрация удержала из заработной платы работника суммы в возмещение ущерба, а работник считает это незаконным, то спор будет уже о незаконном удержании и подведомствен КТС; споры о коллективной материальной ответственности, о возмещении работодателем морального вреда, нанесенного работнику в связи с его трудовым увечьем или иным повреждением здоровья на работе, когда работник не согласен с решением об этом работодателя или не получил в установленный 10-дневный срок ответа работодателя на свое заявление. Исковая давность по этим спорам о моральном вреде не установлена.

Вышестоящие органы (вышестоящая администрация) обязаны рассматривать любые поступившие от работников жалобы на действия нижестоящих органов, в том числе и по трудовым спорам, подведомственным КТС и суду. Однако федеральными законами установлено, что вышестоящий орган рассматривает трудовые споры, если к нему обратился со спором государственный служащий, а также споры судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарного взыскания. Все трудовые споры государственных служащих рассматривает вышестоящая администрация или суд по выбору работника.

Споры судей согласно Закону РФ от 26 июня 1992 г. «О статусе судей в Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 21 июня 1995 г. рассматривают вышестоящие квалификационные коллегии судей, а о прекращении полномочий судьи — Верховный Суд РФ. Споры прокуроров, их заместителей и помощников, а также следователей прокуратуры по этим трем вопросам решает согласно Закону РФ от 17 января 1992 г. «О прокуратуре Российской Федерации» Генеральный прокурор или прокурор, вышестоящий над тем, кто их увольнял, переводил или налагал взыскание. После рассмотрения их споров вышестоящими органами все эти категории работников не лишены права обратиться к судебной защите.

8. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: в КТС; в суде; в вышестоящем органе.

Следует знать, какой установлен порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора. Для этого следует изучить ст. ст.3-8 Закона от 20 октября 1995 г., который закрепляет примирительный порядок их разрешения:

- а) примирительной комиссией (ст.6 Закона);
- б) с участием посредника (ст.7 Закона);
- в) в трудовом арбитраже (ст.8 Закона).

Понятно с учетом нормативных установлений ст.ст.401-404 Трудового кодекса РФ.

Необходимо знать, каков порядок формирования органов по разрешению коллективных трудовых споров. Как следует из содержания ст.ст. 401-402 Трудового кодекса РФ примирительная комиссия создается непосредственно в организации, где возник спор.

9. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

Следует иметь в виду, что все принимаемые решения должны быть оформлены соответствующими письменными протоколами (см.ст.24 Закона от 20 октября 1995 г. и соответствующие статьи Трудового кодекса РФ).

Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

10. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально – трудовых отношений.

Естественно, в качестве сторон такого разногласия выступают: работники и работодатели. А предметом коллективного трудового спора являются неурегулированные разногласия по поводу установления или изменения условий труда и его оплаты или объема социальных льгот, а также разногласия, которые возникают при заключении или изменении колдоговора или иных соглашений о труде.

Предметом спора являются, также и законные интересы и права трудового коллектива организации, по поводу которых возникли разногласия.

11. Осуществление права на забастовку. Понятие забастовки. Реализация права на забастовку.

Необходимо обратить внимание на то, как реализуется конституционное право на забастовку?

Ответ на данный вопрос содержат ст. ст. 13,14,15 Закона и ст.ст.409-418 Трудового кодекса РФ. Порядок принятия решения о забастовке определен ст.14 Закона и ст.410 Трудового кодекса РФ. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных дней.

12. Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

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

Необходимо знать, кто может возглавлять забастовку. В соответствии со ст.15 Закона от 20 октября 1995 г. или ст.411 ТК РФ – это может быть специально избранный на собрании орган, а может быть и орган профсоюза, если такое право предоставляется Уставом (ст.15 Закона от 20 октября 1995 г.). Этот орган и объявляет забастовку, и возглавляет ее.

13. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Студенту необходимо обратить внимание на то, что и п.2 ст.22 Закона от 20 октября 1995 г. обязывает профсоюзную организацию в подобных случаях возместить работодателю убытки, причиненные незаконной забастовкой за счет своих средств в размере определенном судом. Эта статья вводит имущественную ответственность профсоюзной организации, которая ранее не существовала.

Студенту следует также обратить внимание на то, что дела о наложении штрафов рассматриваются в судебном порядке (см.ст.23 Закона от 20 октября 1995 г.).

1. 18 Лекция №18 (2часа).

Тема: «Международно-правовое регулирование труда»

1.18.1 Вопросы лекции:

1.Понятие и значение международно-правового регулирования труда.

2. Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.
3. Международная организация труда /МОТ/, её основные функции и задачи.
4. Взаимодействие международных и национальных норм о труде:
 - а/ соотношение международно-правового и национального регулирования труда;
 - б/ влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств – членов.
5. Конвенция и рекомендации МОТ о труде и их классификация.
6. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ о Труде.

1.18.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и значение международно-правового регулирования труда.

Студенту следует подчеркнуть, что сущность международно – правового регулирования труда составляет прежде всего идеи правовой защиты высших ценностей общества и государства, а именно – прав и свобод человека, его чести и достоинства в сфере труда.

В науке трудового права международно – правовым регулированием труда следует помнить регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений.

Необходимо подчеркнуть, что международно – правовое регулирование труда превратилось в важный фактор, характеризующий социальную действительность современного целостного и взаимозависимого мира. Этому во многом способствовало многообразная деятельность МОТ и в первую очередь нормативная.

2. Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.

Студент должен хорошо знать субъекты международно – правового регулирования труда. В настоящее время среди его субъектов важное место занимает Международная организация труда. Она была создана в соответствии с Версальским мирным договором в 1929г. вместе с Лигой Наций и пережила эту организацию. В 1946г. МОТ стала первым специализированным учреждением ООН, объединяющим 170 государств. Необходимо знать структуру МОТ. Высшим органом МОТ является Генеральная конференция труда, которая созывается не реже одного раза в год. Она состоит из представителей государств – членов МОТ. Представительство таково, что каждое государство представлено 4 делегатами: 2 человека от правительства, 1 от предпринимателя, 1 от работников.

Генеральная конференция избирает Административный Совет МОТ, который состоит из 56 человек / 28 делегатов представляет правительство; 14 – предпринимателей; 14 – работников / . Важное место в структуре МОТ принадлежит Международному бюро труда / МБТ /. Это постоянный орган / секретариат / МОТ. Состав этого бюро формируется Генеральным директором МБТ, который в свою очередь назначается Административным Советом. Необходимо уяснить, для себя вопрос о том, что являются источником международно – правового регулирования труда. Ими прежде всего являются нормативные акты субъектов этого регулирования. Среди всех источников международно – правового регулирования труда по сфере регулирования, количества и значения занимаю конвенции МОТ.

3. Международная организация труда /МОТ/, её основные функции и задачи.

Международная организация труда занимается следующими проблемами: разрабатывает международную политику и программу, направленные на улучшение условий труда и жизни трудящихся, на повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека; принимает международные трудовые нормы, служащие основой для осуществления данной политики; проводит широкую программу международного технического сотрудничества для оказания помощи правительствам в эффективном проведении в жизни этой политики; содействуют общему и

профессиональному образованию, ведет исследовательскую и издательскую работу, что способствует выполнению ее программ. Студенту следует иметь в виду, что для выполнения своей задач МОТ использует три дополняющие друг друга методы работы: разработка, принятие международных норм и осуществление контроля из их соблюдения.

4. Взаимодействие международных и национальных норм о труде:

Анализируя вопросы данной темы, студент должен остановиться на взаимодействии международных и национальных норм о труде. Необходимо показать, каково соотношение международно – правового и национального регулирования труда. Затем, следует также показать влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств – членов.

5. Конвенция и рекомендации МОТ о труде и их классификация.

Совокупность конвенции и рекомендаций, принятых МОТ, характеризуются в зарубежной литературе и официальных изданиях МБГ как «Международный мировой кодекс». По мере нового нормативного материала он дополняется переиздается. Международный кодекс является тематически систематизированным сводом социально – трудовых норм по вопросам, входящих в компетенцию МОТ.

Необходимо также иметь в виду, что на протяжении всей своей деятельности МОТ руководствуется принципами трипартизм / трехсторонности/ и универсальности, сочетая разработки и принятия норм с контролем их соблюдением. Следует знать, какого содержание указанных принципов.

6. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ о Труде.

Студент должен дать теоретико – правовой анализ конвенций и рекомендации МОТ, регулирующих трудовые отношения. Необходимо остановиться на классификации конвенций и рекомендации МОТ о труде. В частности, могут быть выдвинуты следующие критерии классификации системы источников:

1. форма выражения международных норм о труде;
2. способ обращения к регулированию трудовых отношений;
3. контингент трудящихся, на которых они рассчитаны;
4. объект регулирования.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1 Практическое занятие №1 (2 часа).

Тема: «Предмет, метод и система трудового права»

2.1.1 Задание для работы:

1. Понятие труда и формы общественной организации труда.
2. Круг общественных отношений, являющихся предметом регулирования норм трудового права. Стороны этих отношений.
3. Комплексный метод правового регулирования общественно-трудовых отношений.
4. Понятие системы трудового права, ее структура.
5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, аграрного, права социального обеспечения).

2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: труда и формы общественной организации труда. Специфический метод трудового права. Стороны трудовых отношений. Система трудового права делится на две части- Общую и Особенную.

2.1.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению предмета, метода и системы трудового права.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.2 Практическое занятие № 2 (2 часа).

Тема: «Источники трудового права»

2.2.1 Задание для работы:

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года как правовая основа регулирования общественно – трудовых отношений.
3. Единство и дифференциация в трудовом праве. Общее и специальное законодательство о труде.
4. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.
5. Классификация источников трудового права.
6. Значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования условий труда.
7. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в процессе применения норм трудового законодательства.

2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: источников трудового права. Виды источников. Основания классификации источников: по юридической силе, по сфере действия, по органам их принимающим и т.д. Общее и специальное законодательство о труде.

2.2.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению источников трудового права.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.3 Практическое занятие № 3 (2 часа).

Тема: «Субъекты трудового права»

2.3.1 Задание для работы:

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права.
2. Граждане (работники) как субъекты трудового права.
3. Работодатели как субъекты трудового права.
4. Руководитель организации как субъект трудового права.
5. Профсоюзный и иные органы как субъекты трудового права.
6. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.

2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: субъектов трудового права, Классификации субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права. Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые наделены трудовыми правами и соответствующими юридическими обязанностями и могут реализовывать эти права своими личными действиями, а также лично выполнять трудовые обязанности.

2.3.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению субъектов трудового права.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.4 Практическое занятие № 4 (2 часа).

Тема: «Права профсоюзов в сфере трудовых отношений»

2.4.1 Задание для работы:

1. Понятие профсоюзов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
2. Общая характеристика и классификация прав профсоюзов.
3. Право профсоюзов на представительство интересов работников.
4. Право профсоюзов на содействие занятости.
5. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений.
6. Право профсоюзов в области охраны труда и социальной защиты работников.
7. Гарантии прав профсоюзов.

2.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: профсоюзов, законодательство о правах профсоюзов. Гарантии реализации прав профсоюзов. Классификация прав профсоюзов. Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально - трудовых прав и интересов. Это законодательное определение профессионального союза дано в ст. 2 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.

2.4.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению прав профсоюзов в сфере трудовых отношений.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.5 Практическое занятие № 5 (2 часа).

Тема: «Правоотношения в сфере трудового права»

2.5.1 Задание для работы:

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
2. Трудовое правоотношение на современном этапе развития общества.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
4. Содержание трудового правоотношения.
5. Стороны (субъекты) и объект индивидуального трудового правоотношения.
6. Общая характеристика правоотношений, производных от трудовых правоотношений:
 - а) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству;
 - б) правоотношения по профессиональной подготовки кадров непосредственно на производстве;
 - в) организационно – управленческие правоотношения в сфере труда;
 - г) правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, трудовым законодательством;
 - д) правоотношения по разрешению трудовых споров.

2.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: правоотношения в трудовом праве, система правоотношений в трудовом праве: трудовые отношения и отношения непосредственно связанные с трудовыми.

Из всех названных видов правоотношений, - главным, определяющим является трудовое правоотношение как правовая связь работника с работодателем в процессе производства. В учебной литературе достаточно подробно раскрывается понятие трудового правоотношения.

Трудовое правоотношение – отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности),

подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

2.5.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению правоотношения в сфере трудового права.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.6 Практическое занятие № 6 (2 часа).

Тема: «Коллективные договоры и соглашения»

2.6.1 Задание для работы:

1. Понятие и значение коллективного договора в регулировании социально - трудовых отношений.
2. Стороны коллективного договора и порядок его заключения.
3. Структура и содержание коллективного договора.
4. Действие коллективного договора и контроль за его выполнением.
5. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора или соглашения.
6. Понятие и виды соглашений.
7. Порядок и сроки разработки соглашений.
8. Стороны, содержание и сфера действия соглашений.

2.6.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: коллективного договора. Значение его и место в регулировании социально-трудовых отношениях. Стороны коллективного договора: работники и работодатель и их представители. Органы осуществляющие контроль за выполнением действия коллективного договора. Понятие соглашения. Стороны соглашения. Сфера действия соглашения.

Суть коллективно – договорного регулирования заключается в представлении коллективных интересов работников перед работодателем при принятии локальных правовых актов на конкретном предприятии, в организации. Основными формами такого регулирования являются коллективные договоры и соглашения.

2.6.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия коллективного договора и соглашения. .

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной

литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.7 Практическое занятие № 7 (2 часа).

Тема: «Правовое регулирование трудоустройства»

2.7.1 Задание для работы:

1. Понятие и формы занятости.
2. Правовой статус безработного.
3. Трудоустройство, его формы и значение.
4. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
5. Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий (инвалидов, молодежи и др.).
6. Права и обязанности органов службы занятости.
7. Общественные работы, порядок их организации и направление на них.
8. Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.

2.7.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: занятости и его формы. Рассмотреть понятие трудоустройства: в узком и широком значении. Изучить Закон РФ «О занятости населения в РФ». При этом необходимо обратить внимание, как законодатель в ст. 2 дает понятие занятости, а так же в ст. 4 Закона - подходящей работы, кого следует считать занятым, а кого безработным. Согласно данного Федерального закона РФ рассмотреть права и обязанности органов службы занятости.

2.7.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению правового регулирования трудоустройства.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.8 Практическое занятие № 8 (2 часа).

Тема: «Трудовой договор»

2.8.1 Задание для работы:

1. Трудовой договор как естественная правовая форма опосредования найма труда.
2. Понятие трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).
3. Стороны и содержание трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора.
5. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
6. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения.

7. Виды переводов на другую работу.
8. Изменение существенных условий трудового договора.
9. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя в случае производственной необходимости и отстранение от работы.

2.8.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия: трудового договора. Отличие его от смежных гражданско-правовых по различным критериям. Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: 1) как соглашение о труде в качестве работника; 2) как юридический факт, являющийся одним из главных оснований возникновения и формой существования трудового правоотношения во времени; 3) как один из центральных институтов трудового права. Виды трудовых договоров: срочные и бессрочные. Понятие переводов. Основные элементы и отличие от перемещения.

2.8.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия трудового договора.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.9 Практическое занятие № 9 (2 часа).

Тема: «Трудовой договор »

2.9.1 Задание для работы:

1. Характеристика моделей законодательного регулирования расторжения трудового договора.
2. Классификация оснований прекращения трудового договора, указанных в Трудовом кодексе РФ.
3. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.
4. Расторжение срочного трудового договора.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон договора.
7. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом или иными Федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.
8. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
9. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора

2.9.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить характеристики моделей законодательного расторжения трудового договора. Классификации оснований прекращения трудового договора: по инициативе работника, по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

В законодательстве о труде встречаются три термина, касающиеся трудовых правоотношений. Термин «прекращение» трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений по всем основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Термин «расторжение» означает прекращение трудового договора по волеизъявлению работодателя, работника или по требованию третьих лиц. Термин «увольнение» употребляет законодатель применительно к действиям работодателя при прекращении или расторжении трудового договора, и самостоятельного юридического значения не имеет.

2.9.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия трудового договора.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.10 Практическое занятие № 10 (2 часа).

Тема: «Рабочее время»

2.10.1 Задание для работы:

1. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
2. Виды рабочего времени.

2.10.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие рабочего времени. Рассмотреть точки зрения авторов по данному определению. Элементы рабочего времени. Виды рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время.

2.10.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия рабочего времени.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.11 Практическое занятие № 11 (2 часа).

Тема: «Рабочее время»

2.11.1 Задание для работы:

1. Нормы рабочего времени.
2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2.11.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить нормы рабочего времени. Нормирование труда: нормативы времени, нормативы численности, нормы обслуживания, нормированное производственное задание. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: работа по совместительству, сверхурочная работа.

2.11.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия рабочего времени.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.12 Практическое занятие № 12 (2 часа).

Тема: «Рабочее время»

2.12.1 Задание для работы:

1. Правовой режим рабочего времени и порядок его установления.
2. Особенности режима рабочего времени в отдельных отраслях народного хозяйства (на транспорте, в организациях и др.).

2.12.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие правового режима рабочего времени. Нужно различать режим работы организации, в частности, начало и окончание ее работы, выходные дни, и режим рабочего времени работников, установленный внутренним трудовым распорядком и графиком сменности, разрабатываемыми в соответствии с законодательством, и являющимся предметом изучения в курсе трудового права. Режим рабочего времени предопределяется видом рабочей недели, спецификой организации работы и некоторыми другими обстоятельствами.

2.12.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия рабочего времени.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и

материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.13 Практическое занятие № 13 (2 часа).

Тема: «Время отдыха»

2.13.1 Задание для работы:

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни.

2.13.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие времени отдыха. Основные элементы времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы в течении рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни.

2.13.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия времени отдыха.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.14 Практическое занятие № 14 (2 часа).

Тема: «Время отдыха»

2.14.1 Задание для работы:

1. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.
2. Виды отпусков.
3. Ежегодный основной отпуск и порядок его предоставления.

2.14.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить виды отпусков: ежегодный основной отпуск, ежегодный дополнительный и отпуск без сохранения заработной платы.

2.14.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия времени отдыха.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.15 Практическое занятие № 15 (2 часа).

Тема: «Время отдыха»

2.15.1 Задание для работы:

- 1.Ежегодные дополнительные отпуска. Виды этих отпусков и порядок их предоставления.
- 2.Отпуск без сохранения заработной платы.

2.15.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить виды отпусков ежегодных дополнительных. порядок их предоставления. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления.

2.15.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия времени отдыха.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.16 Практическое занятие № 16 (2 часа).

Тема: «Оплата и нормирование труда»

2.16.1 Задание для работы:

- 1.Понятие оплаты труда (заработной платы) по трудовому праву.
- 2.Принципы правовой организации оплаты труда.
- 3.Методы правового регулирования заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.

2.16.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие оплаты труда по трудовому праву. Принципы правовой организации оплаты труда: значение, закрепление. Методы регулирования заработной платы.

Как известно, в содержании категории «заработная плата» различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет

собой стоимость и цену рабочей силы. Как правовая категория заработная плата есть не что иное, как денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, определяемом законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договором.

2.16.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия оплаты и нормирования труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.17 Практическое занятие № 17 (2 часа).

Тема: «Оплата и нормирование труда»

2.17.1 Задание для работы:

1.Тарифная система и ее элементы. Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС). Осуществление оплаты труда на основе Единой тарифной сетки работников федеральных государственных учреждений.

2.Системы оплаты труда: повременная, сдельная, бригадная система как дополнительная форма стимулирования труда и его оплаты; бестарифная система оплаты труда. Новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти.

3. Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, норма обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности). Порядок их установления.

2.17.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие тарифной системы. Ее элементы: тарифная сетка, тарифная ставка, тарификация работ, районный коэффициент, единый тарифно-квалификационный справочник. Системы оплаты труда: повременная, сдельная, бригадная система как дополнительная форма стимулирования труда и его оплаты; бестарифная система оплаты труда. Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, норма обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности). Порядок их установления.

2.17.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия оплаты и нормирования труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной

литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.18 Практическое занятие № 18 (2 часа).

Тема: «Оплата и нормирование труда»

2.18.1 Задание для работы:

1. Надбавки и доплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, порядок их установления.

2. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при браке продукции и простое, при освоении новых производств и в других случаях).

3. Порядок выплаты заработной платы. Сроки выплаты зарплаты и ограничение удержаний из нее.

2.18.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить надбавки и доплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, порядок их установления. Одним из стимулирующих средств, направленных на добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышения качества и результатов работы, является, как известно, материальное стимулирование. Порядок выплаты заработной платы. Сроки выплаты зарплаты и ограничение удержаний из нее.

2.18.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия оплаты и нормирования труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.19 Практическое занятие № 19 (2 часа).

Тема: «Гарантии и компенсации»

2.19.1 Задание для работы:

1. Понятие гарантийных выплат.

2. Понятие компенсационных выплат

2. Гарантийные выплаты и доплаты, их виды.

3. Компенсационные выплаты и их виды.

2.19.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие гарантийный выплат. Понятие выплат и доплат- отличительные характеристики. Виды гарантийный выплат. Понятие компенсационных выплат. К гарантийным относятся предусмотренные законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договорами выплаты, цель которых не допускать снижения заработка работника в случаях, когда он освобождается от выполнения трудовых обязанностей и за ним сохраняется место работы. Студенты должны также уметь раскрыть содержание каждого вида компенсационных выплат, под которыми понимаются выплаты, имеющие целью возместить работнику понесенные в связи с выполнением трудовых обязанностей расходы, а также выплаты, связанные с возмещением расходов, вызванных переездом при приеме на работу в другую местность. К таким выплатам относятся: выплаты при командировках, переводе, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадлежащего работнику, и др.

2.19.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия гарантийных и компенсационных выплат.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.20 Практическое занятие № 20 (2 часа).

Тема: «Гарантии и компенсации»

2.20.1 Задание для работы:

- 1.Гарантийные выплаты и доплаты.
- 2.Виды гарантийных выплат и доплат.

2.20.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие гарантийный выплат. Понятие выплат и доплат- отличительные характеристики. Виды гарантийный выплат. К числу основных гарантийных выплат относятся: 1) выплаты лицам, избранным депутатами на разных уровнях системы государственной власти и местного самоуправления; 2) выплаты работникам на время выполнения государственных обязанностей; 3) выплаты на время выполнения воинской обязанности; 4) выплаты, связанные с участием в подготовке коллективных договоров и соглашений; 5) выплаты за время повышения квалификации с отрывом от работы; 6) выплаты донорам.

2.20.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия гарантийных и компенсационных выплат.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.21 Практическое занятие № 21 (2 часа).

Тема: «Гарантии и компенсации»

2.21.1 Задание для работы:

1. Компенсационные выплаты.
2. Виды компенсационных выплат.

2.21.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие компенсационных выплат. Виды компенсационных выплат, под которыми понимаются выплаты, имеющие целью возместить работнику понесенные в связи с выполнением трудовых обязанностей расходы, а также выплаты, связанные с возмещением расходов, вызванных переездом при приеме на работу в другую местность. К таким выплатам относятся: выплаты при командировках, переводе, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадлежащего работнику, и др. Студентам рекомендуется обратить внимание на содержание ст. ст. 164-188 Трудового кодекса РФ, а также иные нормативные акты, регулирующие гарантийные выплаты, доплаты и компенсационные выплаты.

2.21.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия гарантийных и компенсационных выплат.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.22 Практическое занятие № 22 (2 часа).

Тема: «Дисциплина труда»

2.22.1 Задание для работы:

1. Понятие дисциплины труда, ее значение в современном производстве.
2. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование трудовой дисциплины. Основные обязанности работников и работодателей.

2.22.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие дисциплины труда. Подходы к изучению данного понятия. Дисциплина труда есть необходимое условие всякой совместной работы, а всякий совместный труд нуждается в определенной координации, управлении, выполнении труда в определенном порядке, и чтобы все совместно работающие подчинялись этой дисциплине – порядку. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.

2.22.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия дисциплины труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.23 Практическое занятие № 23 (2 часа).

Тема: «Дисциплина труда»

2.23.1 Задание для работы:

1. Правила внутреннего трудового распорядка как форма регламентации трудовой дисциплины.
2. Меры поощрения и порядок их применения.

2.23.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие правил внутреннего трудового распорядка как формы регламентации трудовой дисциплины. Меры поощрения и порядок их применения.

2.23.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия дисциплины труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.24 Практическое занятие № 24 (2 часа).

Тема: «Дисциплина труда»

2.24.1 Задание для работы:

1. Дисциплинарная ответственность работников, налагаемая за дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая, специальная, уставная.

2. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их наложения, обжалования, снятия.
3. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

2.24.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие дисциплинарной ответственности работников. Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая, специальная, уставная. Меры дисциплинарного взыскания.

2.24.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия дисциплины труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.25 Практическое занятие № 25 (2 часа).

Тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора»

2.25.1 Задание для работы:

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от гражданско-правовой и имущественной ответственности.
2. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Материальная ответственность работодателя перед работником.

2.25.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие материальной ответственности по трудовому праву. Отличие от гражданско-правовой и имущественной ответственности. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя перед работником.

2.25.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия материальной ответственности сторон трудового договора

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.26 Практическое занятие № 26 (2 часа).

Тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора»

2.26.1 Задание для работы:

- 1.Виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная.
- 2.Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.
- 3.Определение размера и порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю.

2.26.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить виды материальной ответственности работника: ограниченная и полная. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников.

2.26.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия материальной ответственности сторон трудового договора

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.27 Практическое занятие № 27 (2 часа).

Тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора»

2.27.1 Задание для работы:

- 1.Виды и размеры возмещения вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, по социальному страхованию.
- 2.Порядок возмещения вреда, причиненного работнику на производстве, - страховщиком.
- 3.Возмещение морального вреда (ст.237 Трудового кодекса РФ).

2.27.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить виды и размеры возмещения вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, по социальному страхованию. Такая ответственность предусмотрена для страховщика по ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года, вступившего в силу 6 января 2000 года согласно ст. 27 этого закона. Возмещение морального вреда.

Многие вопросы судебной практики по делам о возмещении вреда разъяснены в постановлении Пленума Верховного Суда РФ №3 от 28 апреля 1994 года.

2.27.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия материальной ответственности сторон трудового договора

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.28 Практическое занятие № 28 (2 часа).

Тема: «Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда»

2.28.1 Задание для работы:

- 1.Понятие охраны труда и ее содержание.
- 2.Требования охраны труда как государственный нормативный стандарт.

2.28.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие охраны труда. Подходы к изучению данного понятия. Основные элементы понятия. Требования охраны труда как государственный нормативный стандарт. Нормы по охране труда – это нормативно правовой стандарт, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, установленный ст. 37 Конституции РФ. В этой связи необходимо знать, какие нормативные акты входят в систему института законодательства об охране труда.

2.28.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия охраны труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.29 Практическое занятие № 29 (2 часа).

Тема: «Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда»

2.29.1 Задание для работы:

- 1.Организация охраны труда работников.
- 2.Право работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.
- 3.Гарантии, обеспечивающие это право.

2.29.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить организацию охраны труда работников: органы, структура. Право работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Гарантии, обеспечивающие это право.

2.29.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия охраны труда. Надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.30 Практическое занятие № 30 (2 часа).

Тема: «Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда»

2.30.1 Задание для работы:

1. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
2. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

2.30.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету. Систему органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

2.30.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия охраны труда. Надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.31 Практическое занятие № 31 (2 часа).

Тема: «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.»

2.31.1 Задание для работы:

1. Понятие и виды трудовых споров. Отличие трудовых споров от правонарушений и разногласий.

- 2.Классификация трудовых споров (по субъектам спора, по характеру, по спорным правоотношениям).
- 3.Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
- 4.Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

2.31.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятия трудовых споров. Виды споров: индивидуальные и коллективные. Классификация трудовых споров: по субъектам спора, по характеру, по спорным правоотношениям. Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров. Трудовые споры – это неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником (работниками) и работодателем по поводу установления новых или изменения закрепленных в правовых актах и соглашениях условий труда, а также применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган, т.е. в орган, уполномоченный государством принять заявление и вынести юридически обязательное для сторон решение.

2.31.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия индивидуальных и коллективных трудовых споров и порядок их разрешения.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.32 Практическое занятие № 32 (2 часа).

Тема: «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
»

2.32.1 Задание для работы:

- 1.Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Обязательный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
- 2.Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.
- 3.Понятие подведомственности трудовых споров. Подведомственность трудовых споров КТС, суду, вышестоящим органам. Подведомственность коллективных трудовых споров.
- 3.Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: в КТС; в суде; в вышестоящем органе.

2.32.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Сроки по трудовым спорам: исковые и процессуальные. Понятие подведомственности трудовых споров. Подведомственность трудовых споров КТС, суду, вышестоящим органам. Подведомственность коллективных трудовых споров.

2.32.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия индивидуальных и коллективных трудовых споров и порядок их разрешения.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.33 Практическое занятие № 33 (2 часа).

Тема: «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения»

2.33.1 Задание для работы:

- 1.Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
- 2.Порядок разрешения коллективных трудовых споров:
 - а) примирительной комиссией;
 - б) посредником;
 - в) трудовым арбитражем.
- 3.Осуществление права на забастовку. Понятие забастовки. Реализация права на забастовку.
- 4.Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
- 5.Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

2.33.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией; посредником; трудовым арбитражем. Понятие забастовки. Порядок объявления забастовки.

2.33.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия индивидуальных и коллективных трудовых споров и порядок их разрешения.

Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.34 Практическое занятие № 34 (2 часа).

Тема: «Международно-правовое регулирование труда.»

2.34.1 Задание для работы:

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

2.34.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие и значение международно-правового регулирования труда. Субъекты международно-правового регулирования. Источники международно-правового регулирования. Принципы.

2.34.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению международно-правового регулирования труда. Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.35 Практическое занятие № 35 (2 часа).

Тема: «Международно-правовое регулирование труда.»

2.35.1 Задание для работы:

1. Международная организация труда /МОТ/, её основные функции и задачи.
2. Взаимодействие международных и национальных норм о труде:
 - а/ соотношение международно-правового и национального регулирования труда;
 - б/ влияние норм МОТ на национальное законодательство и социальную политику государств – членов.

2.35.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить основные функции и задачи Международная организация труда. Международная организация труда занимается следующими проблемами: разрабатывает международную политику и программу, направленные на улучшение условий труда и жизни трудящихся, на повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека; принимает международные трудовые нормы, служащие основой для осуществления данной политики; проводит широкую программу международного технического сотрудничества для оказания помощи правительствам в эффективном проведении в жизни этой политики; содействуют общему и профессиональному образованию, ведет исследовательскую и издательскую работу, что способствует выполнению ее программ.

2.35.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению международно-правового регулирования труда. Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и

материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.36 Практическое занятие № 36 (2 часа).

Тема: «Международно-правовое регулирование труда.»

2.36.1 Задание для работы:

1. Конвенция и рекомендации МОТ о труде и их классификация.
2. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ о Труде.

2.36.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить основные Конвенции и рекомендации МОТ о труде и их классификация. Студент должен дать теоретико – правовой анализ конвенций и рекомендации МОТ, регулирующих трудовые отношения. Необходимо остановиться на классификации конвенций и рекомендации МОТ о труде.

2.36.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению международно-правового регулирование труда. Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.