

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдулкеримов Исмаил Завирович
Должность: Директор филиала ДГУ в г.Дербент
Дата подписания: 03.02.2021
Уникальный программный ключ:
03f389fd2faa331f3feb49e53d0b7b8aa29e1114

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
в г. Дербенте

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

МДК.01.04. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

Отделение СПО

Образовательная программа по специальности

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Форма обучения:

очная

Статус дисциплины: входит в профессиональный модуль

Дербент, 2021

Фонд оценочных средств по дисциплине МДК.01.04. «Защита трудовых прав» среднего профессионального образования по программе подготовки специалистов среднего звена (на базе среднего общего образования) базовой подготовки составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС СПО по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» от 12 мая 2014 года №508.

Разработчик: отделение СПО «Право и организация социального обеспечения», Джанмирзоев Ф.Д.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Защита трудовых прав» одобрен:
на заседании предметно-цикловой комиссии филиала ДГУ в г. Дербенте от «30» марта 2021 г. протокол №7

Председатель  Зиярова А.Л.
(подпись)

на заседании учебно-методической комиссии филиала ДГУ в г. Дербенте от «30» марта 2021 г. протокол №4


Председатель  Гашимов Р.Р.
(подпись)

Рецензент (эксперт):

Адвокат адвокатской коллегии РД
«Паритет»

(полное наименование организации
и должности руководителя)



 Самедова Д.И.
(подпись)

1. ПАСПОРТФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине «Защита трудовых прав»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 60 академических часов.

Вид работы	Трудоемкость, академических часов		
	3 семестр	4 семестр	всего
Общая трудоёмкость	60		60
Контактная работа:			
Лекции (Л)	18		18
Практические занятия (ПЗ)	18		18
Семинарские занятия (СЗ)			
Консультации			
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)			
Самостоятельная работа (указать виды работ, предусмотренные рабочей программой дисциплины (практики)): - выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ); - выполнение расчетно-графического задания (РГЗ); - написание реферата (Р); - написание эссе (Э); - самостоятельное изучение разделов (перечислить); - самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий); - подготовка к практическим занятиям; - подготовка к коллоквиумам; - подготовка к рубежному контролю и т.п.)	24		24

1.2. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Оценочные средства		Способ контроля
			наименование	№№ заданий	
1	Предмет, цели и задачи дисциплины. Социально правовой аспект защиты трудовых прав	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	1-5	Устный опрос Тестирование, практические
2	Государственный контроль и надзор	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11	Тесты по теме,	6-10	Устный опрос Тестирование,

	за защитой трудовых прав.	ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Защита рефератов		практические
3	Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	11-15	Устный опрос Тестирование, практические
4	Самозащита работниками своих трудовых прав	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	16-18	Устный опрос Тестирование, практические
5	Трудовые споры	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	19-23	Устный опрос Тестирование, практические
6	Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	24-29	Устный опрос Тестирование, практические
7	Порядок рассмотрения трудовых споров в суде	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	30-35	Устный опрос Тестирование, практические
8	Рассмотрение судебных споров в особом порядке	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов	36-39	Устный опрос Тестирование, практические
9	Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	40-44	Устный опрос Тестирование, практические
10	Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах	ОК 1. ОК 3 ОК 4. ОК 5 ОК 6 ОК 7. ОК 9 ОК 11 ОК 12. ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Тесты по теме, Защита рефератов Контрольная работа.	45-49	Устный опрос Тестирование, Практические

1.3. Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

№ п/п	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции			
		Недостаточный	Удовлетворительный (достаточный)	Базовый	Повышенный
		Отсутствие признаков	Знать:	Знать:	Знать:

		удовлетворительного уровня	Уметь: Владеть:	Уметь: Владеть:	Уметь: Владеть:
1	ОК 1.	Не имеет представления о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, отсутствие проявления к ней устойчивого интереса.	Имеет неполное представление о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, не проявляет к ней устойчивый интерес.	Допускает неточности в представлении о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявляет к ней интерес.	Демонстрирует чёткое представление о сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявляет к ней устойчивый интерес.
2	ОК 3	Полное отсутствие способности самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Испытывает затруднение при определении самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Может аргументировать, дискутировать и принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Может полностью аргументировать, дискутировать, определять и самостоятельно принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
3	ОК 4	Не владеет навыками в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Допускает неточности в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Демонстрирует целостное представление в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Свободно владеет навыками в поиске и использовании информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
4	ОК 5	Не может использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Имеет неполное представление об использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Допускает неточности при использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Демонстрирует чёткое представление об использовании информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.
5	ОК 6	Не владеет навыками работать в коллективе и	Испытывает затруднение при	Может работать в коллективе и	Свободно владеет

		команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	работе в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	навыками работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
6	ОК 7	Полное отсутствие способности брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	Испытывает затруднение брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	Может брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	Демонстрирует четкое умение брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
7	ОК 9	Не может ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы	Испытывает затруднение в ориентировании в условиях постоянного изменения правовой базы	Испытывает затруднение при ориентировании в условиях постоянного изменения правовой базы	Свободно ориентируется в условиях постоянного изменения правовой базы
8	ОК 11	Не может соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.	Испытывает затруднение при соблюдении делового этикета, культуры и психологической основы общения, нормы и правила поведения.	Допускает неточности при соблюдении делового этикета, культуры и психологической основы общения, нормы и правила поведения.	Демонстрирует четкое умение брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
9	ОК 12	Не имеет представления о нетерпимости к коррупционному поведению.	Имеет неполное представление о нетерпимости к коррупционному поведению.	Допускает неточности в представлении о нетерпимости к коррупционному поведению.	Демонстрирует четкое представление о нетерпимости к коррупционному поведению.
10	ПК 1.1 ПК 1.2 ПК 1.3 ПК 1.4 ПК 1.5 ПК 1.6	Не умеет анализировать действующие трудовое законодательство, понимать причины и тенденции его изменения, правильно применять и толковать; не умеет формировать и решать задачи, возникающие в ходе научно – исследовательской и практической деятельности,	Испытывает затруднение в умении анализировать действующие трудовое законодательство, понимать причины и тенденции его изменения, правильно применять и толковать; не умеет	Демонстрирует целостное умение анализировать действующие трудовое законодательство, понимать причины и тенденции его изменения, правильно применять и толковать;	Демонстрирует четкое умение анализировать действующие трудовое законодательство, понимать причины и тенденции его изменения, правильно применять и толковать; не умеет

	<p>требующей углубленных профессиональных знаний в защите трудовых прав; не умеет ориентироваться в разнообразных проявлениях судебной практики по вопросам применения норм, посвященных вопросам судебной защиты трудовых прав.</p> <p>Не знает законодательство, регулирующие вопросы защиты трудовых прав, нормы Трудового кодекса РФ, и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленумов Верховного суда РФ, уметь его правильно применять и толковать; не знает основные международные акты регулирующие вопросы защиты трудовых прав.</p>	<p>формировать и решать задачи, возникающие в ходе научно – исследовательской и практической деятельности, требующей углубленных профессиональных знаний в защите трудовых прав; не умеет ориентироваться в разнообразных проявлениях судебной практики по вопросам применения норм, посвященных вопросам судебной защиты трудовых прав.</p> <p>Не знает законодательство, регулирующие вопросы защиты трудовых прав, нормы Трудового кодекса РФ, и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленумов Верховного суда РФ, уметь его правильно применять и толковать; не знает основные международные акты регулирующие вопросы защиты трудовых прав.</p>	<p>не умеет формировать и решать задачи, возникающие в ходе научно – исследовательской и практической деятельности, требующей углубленных профессиональных знаний в защите трудовых прав; не умеет ориентироваться в разнообразных проявлениях судебной практики по вопросам применения норм, посвященных вопросам судебной защиты трудовых прав.</p> <p>Не знает законодательство, регулирующие вопросы защиты трудовых прав, нормы Трудового кодекса РФ, и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленумов Верховного суда РФ, уметь его правильно применять и толковать; не знает основные международные акты регулирующие вопросы защиты трудовых прав.</p>	<p>формировать и решать задачи, возникающие в ходе научно – исследовательской и практической деятельности, требующей углубленных профессиональных знаний в защите трудовых прав; не умеет ориентироваться в разнообразных проявлениях судебной практики по вопросам применения норм, посвященных вопросам судебной защиты трудовых прав.</p> <p>Не знает законодательство, регулирующие вопросы защиты трудовых прав, нормы Трудового кодекса РФ, и относящиеся к ним разъяснения, содержащиеся в постановлениях Пленумов Верховного суда РФ, уметь его правильно применять и толковать; не знает основные международные акты регулирующие вопросы защиты трудовых прав.</p>
--	--	--	---	--

2. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ

знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины «Защита трудовых прав»

Тема 1.1. Предмет, цели и задачи дисциплины. Социально-правовой аспект защиты трудовых прав.

Цели и задачи защиты трудовых прав работников:

- продукция, производимая работниками;
- продукция, производимая работодателями;
- обеспечение реализации всех трудовых прав и обязанностей;
- обязательность для всех работников подчинения правилам внутреннего трудового распорядка

К основным способам защиты трудовых прав относят:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
- судебную защиту;
- все перечисленное.

Социальное партнерство в сфере труда:

- система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
- правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально – трудовых отношений и связанных с ними отношений;
- взаимное соглашение работников и работодателей по поводу производства и реализации продукции;
- вовлечение работодателями работников в сферу извлечения прибыли и распределения её между членами организации.

Принцип демократизма при рассмотрении трудовых споров выражается в том, что:

- комиссия по трудовым спорам, комплектуется из равного количества представителей работников и работодателя;
- состав трудового арбитража формируется по соглашению представителей работников и работодателя;
- трудовой спор рассматривается в строгом соответствии с законом;
- при разрешении трудового спора, работники не несут материальных затрат.

Основными нормативно правовыми актами, регуливающими защиту трудовых прав, являются:

- Конституция РФ;
- Трудовой кодекс РФ;
- Уголовный кодекс РФ;
- Административный кодекс РФ.

Ключи к Теме 1.1. Предмет, цели и задачи дисциплины. Социально-правовой аспект защиты трудовых прав.

Задания	Ответ
1	3
2	5
3	1
4	1
5	2

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 1.2 Государственный контроль и надзор за защитой трудовых прав.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляет:

- Верховный суд РФ, суды субъектов РФ;
- Федерация независимых профсоюзов России;
- органы прокуратуры РФ;
- федеральная инспекция труда.

Что из перечисленного не относится к основным полномочиям федеральной инспекции труда

- Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства;
- проверка соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- прием и рассмотрение заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушении их трудовых прав;
- проведение специальной оценки условий труда.

Главный государственный инспектор труда РФ назначается на должность:

- Правительством РФ;

- Президентом РФ;
- Министерством труда и социальной защиты РФ;
- Федеральным собранием РФ.

Государственный инспектор труда имеет право:

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- все перечисленное.

На основании обращений граждан прокурор может:

- провести проверку;
- возбудить административное дело;
- возбудить уголовное дело;
- подать в суд заявление в защиту прав в сфере трудовых отношений.

Ключи к Теме 1.2 Государственный контроль и надзор за защитой трудовых прав.

Задания	Ответ
1	3,4
2	4
3	1
4	1,2,3,4

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 1.3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства осуществляют:

- профессиональные союзы;
- объединения работодателей;
- комиссии по трудовым спорам;
- прокуратура.

Профсоюзы защищают интересы:

- Президента РФ;
- граждан РФ;
- членов профсоюзов;
- юридических лиц.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями:

- соблюдения правил охраны труда и техники безопасности;
- исполнения условий коллективного договора;
- исполнения локальных актов со стороны работодателя;
- трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Может ли профсоюзная организация представлять и защищать права и интересы работников, не являющихся членами профсоюза:

- да, профсоюзная организация обязана это делать;
- нет, не может;
- да, может, если не члены профсоюза дадут профсоюзной организации полномочия на представление своих интересов и оформят с профсоюзным органом договорные отношения.

С какого момента наступает правоспособность первичной профсоюзной организации как юридического лица:

- с момента принятия положения о первичной профсоюзной организации;
- с момента постановки на учет и профсоюзное обслуживание в ГК профсоюза;
- с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведений об их создании.

Ключи к теме 1.3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Задания	Ответ
1	1
2	3
3	4
4	3
5	3

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания,

усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 1.4. Самозащита работниками своих трудовых прав.

К формам самозащиты относятся:

- отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;
- отказ от выполнения работы в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.
- все перечисленное правильно.

Способом защиты трудовых прав и свобод не является:

- изучение законодательства;
- самозащита работниками своих трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов профессиональными союзами;
- государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Субъекты, не имеющие право на самозащиту:

- работники госорганов;
- работники образования;
- работники культуры;
- работники, занятые экстренной медицинской помощью

Ключи к Теме 1.4. Самозащита работниками своих трудовых прав.

Задания	Ответ
1	4
2	1
3	1,4

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно

приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.1. Трудовые споры.

Трудовой спор – это:

- ситуация, в которой сталкиваются интересы различных субъектов;
- разногласия по трудовым вопросам;
- неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение к компетентному органу или лицу;
- все варианты верны;

Трудовые споры делятся на:

- индивидуальные;
- групповые;
- коллективные;
- профсоюзные.

Кем рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- судом;
- комиссией по трудовым спорам;
- верны оба варианта;
- нет правильного ответа.

Предметом коллективного трудовой спора являются:

- установление и изменение условий труда;
- заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений;
- отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов;
- все варианты верны.

В течение скольких дней копия решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии, заверенная печатью комиссии, вручается работнику и работнику или их представителям со дня принятия решения:

- в течение трех дней;
- в течение пяти дней;
- в течение семи дней;
- в течение одного месяца.

Ключи к Теме 2.1. Трудовые споры.

Задания	Ответ
1	3
2	1,3
3	3
4	4
5	1

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.2. Порядок рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Что имеет комиссия по трудовым спорам:

- свой устав;
- свою печать;
- свою службу безопасности;
- нет правильного ответа.

По чьей инициативе собирается комиссия по трудовым спорам:

- по инициативе работника (представительного органа работников);
- по инициативе работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);
- верны оба варианта.

Кого избирает комиссия по трудовым спорам:

- директора, заместителя директора и секретаря комиссии;
- председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии;
- президента, заместителя президента и секретаря комиссии;
- нет правильного варианта ответа.

В какой срок со дня, когда сотрудник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- в двухмесячный срок;
- в трехмесячный срок;
- в четырехмесячный срок;
- нет правильного варианта ответа.

Когда заседании комиссии по трудовым спорам считается правомочным:

- если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя;
- если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников;
- если на нем присутствует половина членов комиссии по трудовым спорам;
- если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работодателя.

Что указывается в решении комиссии по трудовым спорам:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- все вышеперечисленное.

Ключи к Теме 2.2. Порядок рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Задания	Ответ
1	2
2	3
3	2
4	2
5	1
6	4

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.3. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.

Как называются разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства, о которых заявлено в комиссию по трудовым спорам или суд:

- профсоюзный трудовой спор;
- арбитражный трудовой спор;
- коллективный трудовой спор;
- индивидуальный трудовой спор;
- рабочий трудовой спор.

Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

- о переводе на другую работу;
- о наложении на работника дисциплинарных взысканий;
- об оплате труда;
- возмещение материального ущерба работнику;
- незаконное увольнение;
- отказ в приеме на работу.

Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам, обратиться за защитой своих прав в суде:

- нет;
- да;
- да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

Какие суды подведомственны рассматривать трудовые споры:

- суды общей юрисдикции;
- арбитражные суды;
- третейские суды.

Работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение:

- одного года со дня обнаружения;
- одного месяца со дня обнаружения;
- трех месяцев со дня обнаружения;
- трех лет со дня причинения ущерба.

Ключи к Теме 2.3. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.

Задания	Ответ
1	4
2	1,3,5,6
3	2
4	1
5	1

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.4. Рассмотрение судебных споров в особом порядке.

Непосредственно в судах рассматриваются споры по заявлениям:

- работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.
- оба варианта верны.

Для обращения в суд работнику в общем случае дается:

- один месяц со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- два месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права
- три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- отсутствует срок обращения.

Если спор связан с увольнением, то срок для обращения в суд:

- десять дней со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- пятнадцать дней со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- один месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- три месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

Споры о невыплате или неполной выплате зарплаты и других сумм работнику могут быть заявлены в суд:

- в течение 6 месяцев со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- в течение 1 года со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- в течение 3 лет со дня установленного срока выплаты указанных сумм;

- срок обращения без срочен.

Срок обращения в суд за возмещением работником причиненного работодателю ущерба:

- в течение 6 месяцев со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- в течение 1 года со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- в течение 3 лет со дня установленного срока выплаты указанных сумм;
- срок обращения без срочен.

Ключи к Теме 2.4. Рассмотрение судебных споров в особом порядке.

Задания	Ответ
1	3
2	3
3	3
4	2
5	2

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.5. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Началом коллективного трудового спора является:

- дата подписания протокола разногласий;
- день отказа работодателя от выполнения требований, выдвинутых работниками;
- день когда работодатель должен был сообщить работником свое решение по полученным от них претензиям, но не сделал этого;
- все перечисленное верно.

Этапами рассмотрения коллективных трудовых споров являются:

- рассмотрение вышестоящей профсоюзной организацией;
- рассмотрение примирительной комиссией;
- рассмотрение трехсторонней комиссией по урегулированию споров;
- рассмотрение с участием посредника;

- рассмотрение комиссией по трудовым спорам;
- рассмотрение в арбитражном суде;
- рассмотрение трудовым арбитражем.

Посредники при рассмотрении коллективного трудового спора:

- единолично принимает решение по спору;
- помогает сторонам спора выработать согласованную позицию и тем самым разрешить спор, но сам решения;
- принимает решение в соответствии и с рекомендациями государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Для рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника установлен срок:

- до трех рабочих дней со дня приглашения посредника;
- до пяти рабочих дней со дня приглашения посредника;
- до семи рабочих дней со дня приглашения посредника;
- до десяти рабочих дней со дня приглашения посредника.

Трудовой арбитраж это:

- орган по рассмотрению коллективного трудового спора;
- объединение представителей работников;
- объединение представителей работодателей;
- орган, относящийся к арбитражным судам РФ.

Ключи к Теме 2.5. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Задания	Ответ
1	4
2	2,4,7
3	2
4	3
5	1

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно- программногo материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тема 2.6. Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Забастовка это:

- временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей;
- отказ работодателя выплачивать заработную плату в связи с низкими доходами;
- отказ работника от исполнения трудовых обязанностей;
- нет правильного ответа.

Решение об объявлении забастовки принимается:

- собранием работников организации;
- собранием работников обособленного структурного подразделения;
- объединением профессиональных союзов;
- собранием работников, работающих у работодателя – физического лица.

Заявление о признании забастовки незаконной подает:

- работодатель;
- государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров;
- прокурор;
- орган исполнительной власти субъекта РФ.

Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- краевым судом;
- судом субъекта РФ;
- районным (городским) судом;
- верховным судом республики.

Выполнение работы в качестве наказания за участие в забастовке – это:
принудительный труд;

- дискриминация труда;
- способ правовой защиты работодателя;
- нет правильного ответа.

Ключи к Теме 2.6. Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Задания	Ответ
1	1
2	1
3	1,3
4	1,4
5	1

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Тематика рефератов (докладов) и индивидуальных проектов

1. Общая характеристика деятельности профсоюзов.
2. Международно-правовая защита трудовых прав
3. Деятельность органов прокуратуры по защите трудовых прав
4. Отличие самозащиты от дисциплинарного проступка
5. Трудовые споры и трудовые конфликты.
6. Рассмотрение трудовых споров в органах государственной трудовой инспекции.
7. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.
8. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
9. Субъекты, имеющие право на самозащиту. Основания для самозащиты.
10. Деятельность федеральной инспекции труда.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой,

допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Вопросы на зачет

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Методы трудового права
3. Метод единства и дифференциации
4. Функции трудового права.
5. Значение трудового права
6. Трудовое право и отрасли, непосредственно связанные с трудовым правом
7. Действие норм трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц
8. Принципы трудового права.
9. Принцип запрещения принудительного труда
10. Принцип недопустимости дискриминации
11. Понятие источников трудового права, их классификация и виды.
12. Конституция РФ и международные договоры как источники трудового права
13. Локальные акты как источники трудового права
14. Понятие и классификация субъектов трудового права.
15. Работник как субъект трудового права
16. Работодатель как субъект трудового права
17. Профессиональные союзы как субъекты трудового права
18. Защитная и представительская функции профсоюзов
19. Права профсоюзов
20. Социальное партнерство: понятие, принципы, стороны, уровни, формы.
21. Органы социального партнерства
22. Коллективные переговоры
23. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора.
24. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.
25. Структура и содержание коллективного договора.
26. Ответственность за невыполнение условий коллективного договора.
27. Понятие соглашений и их виды.
28. Основные принципы государственной политики в области занятости населения.
29. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
30. Понятие занятости.
31. Правовое регулирование трудоустройства.
32. Подходящая работа.
33. Правовой статус безработного.
34. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
35. Пособие по безработице
36. Понятие трудового договора.
37. Стороны трудового договора.
38. Содержание трудового договора.
39. Классификация трудовых договоров по срокам.
40. Классификация трудовых договоров по субъектам
41. Порядок заключения трудового договора.
42. Порядок и основания изменения трудового договора.
43. Основания прекращения трудового договора: их общая характеристика
44. Прекращение трудового договора по п. 1. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
45. Прекращение трудового договора в связи с совершением работником дисциплинарного проступка
46. Прекращение трудового договора по ст. 83 ТК РФ
47. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
48. Ученический договор

49. Персональные данные работников.
50. Понятие рабочего времени.
51. Виды, режимы и учет рабочего времени.
52. Понятие и виды времени отдыха.
53. Ежегодные основные отпуска.
54. Дополнительные отпуска
55. Специальные отпуска
56. Порядок предоставления отпусков.
57. Понятие оплаты труда.
58. Методы правового регулирования заработной платы. Метод нормативного и договорного регулирования оплаты труда.
59. Охрана заработной платы
60. Минимальный размер оплаты труда: понятие, значение и порядок его установления
61. Минимальный размер заработной платы: понятие, значение и порядок его установления.
62. Формы и системы оплаты труда и заработной платы
63. Тарифная система оплаты труда.
64. Гарантии и компенсации
65. Дисциплина труда.
66. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и виды дисциплинарных взысканий.
67. Поощрения.
68. Сущность правового института охраны труда.
69. Обязанности работодателей и работников в сфере охраны труда
70. Государственное управление охраной труда.
71. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
72. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
73. Материальная ответственность работодателя перед работником.
74. Основания и порядок привлечения работников к возмещению материального ущерба, причиненного работодателю.
75. Полная материальная ответственность работника.
76. Трудовые конфликты. Понятие, виды.
77. Понятие и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
78. Понятие и порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
79. Органы, рассматривающие коллективный трудовой спор
80. Забастовка.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

**КЛЮЧИ ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ К ФОНДУ
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине:
«Защита трудовых прав»**

Ключи к Теме 1.1. Предмет, цели и задачи дисциплины. Социально-правовой аспект защиты трудовых прав.

Задания	Ответ
1	3
2	5
3	1
4	1
5	2

Ключи к Теме 1.2 Государственный контроль и надзор за защитой трудовых прав.

Задания	Ответ
1	3,4
2	4
3	1
4	1,2,3,4

Ключи к теме 1.3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Задания	Ответ
1	1
2	3
3	4
4	3
5	3

Ключи к Теме 1.4. Самозащита работниками своих трудовых прав.

Задания	Ответ
1	4
2	1
3	1,4

Ключи к Теме 2.1. Трудовые споры.

Задания	Ответ
1	3
2	1,3

3	3
4	4
5	1

Ключи к Теме 2.2. Порядок рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Задания	Ответ
1	2
2	3
3	2
4	2
5	1
6	4

Ключи к Теме 2.3. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде.

Задания	Ответ
1	4
2	1,3,5,6
3	2
4	1
5	1

Ключи к Теме 2.4. Рассмотрение судебных споров в особом порядке.

Задания	Ответ
1	3
2	3
3	3
4	2
5	2

Ключи к Теме 2.5. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Задания	Ответ
1	4
2	2,4,7
3	2
4	3
5	1

Ключи к Теме 2.6. Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Задания	Ответ
---------	-------

1	1
2	1
3	1,3
4	1,4
5	1

Ответы на вопросы зачета

1. Понятие и предмет трудового права.

Труд - это деятельность человека, направленная на реализацию его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ. **Общественная организация труда** - это совместный труд людей для производства какого-либо продукта - материального или духовного блага.

Трудовое право регулирует общественную организацию труда с социальной стороны, т. е. общественные трудовые отношения на производстве. **Трудовое право** - отрасль российского права, регулирующая общественные отношения, определяющие порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, режим и меру труда и отдыха, правила по охране труда и другие трудовые и непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Предмет трудового права состоит из комплекса 9 общественных отношений: 1) отношения по содействию занятости и трудоустройству; 2) непосредственно трудовые отношения, возникающие между субъектами при заключении трудового договора; 3) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией; 4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений; 5) отношения по профподготовке, переподготовке и повышению квалификации работников; 6) отношения по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда; 7) отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства; 8) отношения по материальной ответственности сторон; 9) отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2. Методы трудового права

Методом называется специфичный для данной отрасли права способ правового регулирования, т.е. воздействия через нормы права на волю людей, их поведение в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении в целях получения оптимального результата. Метод дает ответ на вопрос: каким способом осуществляется регулирование общественных отношений? Метод трудового права состоит из способов правового регулирования труда.

1. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования. В настоящее время их соотношение меняется в сторону усиления договорного (коллективно-договорного, индивидуально-договорного) и локального (местного) способов. Централизованное нормативное регулирование устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав (продолжительность рабочего времени, минимальный размер оплаты труда, ставка первого разряда единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетной сферы). Минимальный уровень гарантий трудовых прав работников не может быть снижен путем договорного регулирования (например, ст. 119 ТК РФ устанавливает, что работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором организации и который не может быть менее трех календарных дней). Централизованное регулирование играет важную роль в деле защиты интересов человека труда. Централизованное регулирование преобладает в таких правовых институтах, как дисциплина труда, охрана труда.

Рыночные отношения существенно повысили значение договоров для регламентации трудовых прав и обязанностей, условий труда и его оплаты. Договорные начала регулирования наиболее отчетливо проявляются в институтах коллективного договора и трудового договора.

В условиях перехода к рыночной экономике государство не может не вмешиваться в процесс договорного регулирования, и происходит такое вмешательство путем установления пределов регулирования. Статья 9 ТК РФ "Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке" закрепляет, что это регулирование

осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не должны содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. В названной статье Кодекса закреплён фундаментальный принцип трудового права - принцип недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с нормативным актом большей юридической силы.

2. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данной организации. В трудовом праве положение субъектов трудового правоотношения характеризуется сочетанием равенства сторон в момент заключения трудового договора и признаком власти - подчинения в процессе осуществления трудовой деятельности.

Трудовые отношения возникают из договора - волевого акта, позволяющего сторонам самим определить характер отношений. Поэтому нормы трудового права в известной мере носят диспозитивный характер. Ограничения этого усмотрения субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности направлены на определенную защиту интересов работника. В условиях рыночной экономики юридическая свобода сторон не означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Юридические гарантии для работника проявляются в установлении определенных ограничений, например запрет для работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора или расторгнуть трудовой договор без законных оснований.

3. Метод единства и дифференциации

Единство и дифференциация правового регулирования труда. Единство трудового права отражается в его общих принципах, закреплённых в ст. 2 ТК РФ, в единых для всех работников и работодателей основных трудовых правах и обязанностях. Принцип единства устанавливается и общими нормами трудового законодательства, распространяющимися на всю территорию России и всех работников, где бы и кем бы они ни работали. Дифференциация, т.е. различие правового регулирования труда, проводится по следующим факторам, которые учитываются законодателем в процессе нормотворчества: а) вредность и тяжесть условий труда (законодательством установлено сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска, повышенная оплата труда);

б) природно-климатические условия (например, Крайнего Севера и приравненных к нему местностей); в) субъектные основания (физиологические особенности женского организма, его детородная функция; социальная роль одинокого родителя; физиологические особенности организма подростков, необходимость продолжения ими образования без отрыва от производства; ограниченная трудоспособность инвалидов и др.).

г) специфика трудовой связи (сезонные, временные работники);

д) особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация).

В Трудовом кодексе дифференциации трудового права посвящён специальный раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В ст. 249 гл. 39 «Общие положения» указывается, что «Особенности регулирования труда — это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников», следовательно, эти особенности создают специальные нормы-

изъятия (у госслужащих, судей и др.) или нормы-льготы (для женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.). В то же время в статье не указаны специальные нормы-приспособления (учет специфики труда, например, в транспортных и других отраслях народного хозяйства (отраслевая дифференциация норм).

Надо также учитывать, что ТК в разделе XII указал не всех работников с особенностями правового регулирования их труда. Например, такие особенности предусматривают специальные федеральные законы о государственных служащих, статусе судей. Положение о прокуратуре. Дифференциация отражается также в различных видах трудовых договоров, о чем будет сказано далее.

4. Функции трудового права.

Под функциями трудового права следует понимать основные направления правового воздействия норм на отношения, составляющие предмет данной отрасли права.

Главной функцией трудового права необходимо признать регулятивную, которая заключается в обеспечении реализации норм трудового права в отношении, на регулирование которых они направлены.

Из регулятивной вытекает социальная функция, подчеркивающая приоритет прав и свобод человека и гражданина в процессе трудовой деятельности.

Еще одной функцией трудового права является согласование интересов работников и работодателей, государства при соблюдении существующего уровня трудовых прав работников. Воспитательная функция трудового права проявляется в проведении мероприятий, направленных на предотвращение и устранение работодателями нарушений прав и свобод человека и гражданина в сфере труда. Данное направление связано с деятельностью полномочных государственных органов по предотвращению и устранению нарушений трудового законодательства. Воспитательная функция реализуется и в деятельности представителей работодателя по предотвращению и устранению правонарушений, допущенных при исполнении трудовых обязанностей работниками. Защитная функция трудового права проявляется в обязанности государственных органов обеспечить соблюдение всеми работодателями прав и свобод человека и гражданина в сфере труда. С целью защиты прав и интересов работников и работодателей могут быть созданы соответствующие представительные органы и организации. Их деятельность вписывается в рамки защиты прав и интересов соответственно работников или работодателей. Таковы основные функции трудового права. Данный перечень также нельзя признать исчерпывающим. В ходе применения нормы трудового права могут выполнять и другие функции, например, по повышению уважения к предписаниям трудового законодательства, созданию предпосылок для улучшения положения работников и другие.

5. Значение трудового права

Основными задачами трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Таким образом, основное предназначение трудового права заключается:

- в социально-правовой защите работников;
- в обеспечении благоприятных условий трудовой деятельности людей;
- в защите законных прав и интересов работодателей;
- в согласовании интересов работников, работодателей и государства в сфере социально-трудовых отношений. Трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе права России. Оно определяется, прежде всего, самим предметом отрасли. Во все времена, во всех общественно-экономических формациях труд был и остается основой жизнедеятельности людей, источником общественного богатства и благосостояния каждого человека. Одновременно труд является средством формирования человека, поскольку вне труда, вне полезной деятельности не может быть полноценной человеческой личности.

Ведущее место труда в жизни общества, в решении экономических и социальных задач, стоящих перед Россией, требует четкого законодательного регулирования трудовой деятельности людей, обеспечения законности в сфере трудовых отношений и защиты трудовых прав работников. Усиление роли трудового права в современный период обусловлено внедрением в сферу труда рыночных отношений, наличием различных форм организации труда и форм собственности, а также использованием труда работников индивидуальными предпринимателями в целях осуществления их предпринимательской деятельности.

б. Трудовое право и отрасли, непосредственно связанные с трудовым правом

Трудовое право регулирует не все отношения по применению труда в обществе. Это видно из предмета трудового права. Но на практике часто трудно отличить отношения по труду, регулируемые административным или гражданским правом, от трудовых отношений сферы трудового права. Так, труд работников МВД, ФСБ, военнослужащих регулируется нормами административного права, основа и метод которого — это власть одного субъекта правоотношений и подчинение ей другого субъекта данного правоотношения. С административным правом трудовое смежно связано в отношениях работников, обучающихся без отрыва от производства в школах, средних, высших и других учебных заведениях. Отношения этих работников части процесса учебы с учебным заведением регулируются нормами

административного права, а предоставление им трудовых гарантий и компенсаций в период учебы — нормами трудового права. Трудовое право надо отграничивать и от отношений по труду, регулируемых смежной отраслью, — гражданским правом. Так, в гражданском праве с трудом связаны договоры: изобретательский, авторский, комиссии, поручения, личного подряда и др. В них предметом отношений являются имущественные отношения по овеществленному уже результату труда. Часто на практике с гражданином заключается трудовое соглашение, по которому может быть оформлен как гражданский договор, так и трудовой. И здесь надо выяснить, какой договор в действительности заключен сторонами. Если заключен трудовой договор, то на гражданина распространяется трудовое законодательство, а если гражданско-правовой, то трудовое законодательство не распространяется, поэтому сверхурочная работа не оплачивается, отпуск ему не предоставляется.

. Следовательно, трудовое право от смежных отраслей права, связанных с трудом, отграничивается не по содержанию труда, а по предмету трудового права, т. е. как отношения по труду на производстве с подчинением его дисциплине. Трудовое право соприкасается с правом социального обеспечения по вопросам государственного социального страхования и трудового стажа, который работник выработывает в процессе трудовой деятельности. Само же социальное обеспечение, право на него, его размеры и условия устанавливаются нормами самостоятельной отрасли — права социального обеспечения. В праве социального обеспечения общий и специальный стаж, а теперь страхование работника имеют большое значение при возникновении права на соответствующие виды пенсий, для их размеров, а непрерывный стаж — для размера пособия по временной нетрудоспособности от общего заболевания. Трудовое право имеет черты сходства и с административным правом. Это проявляется в предмете регулирования (в трудовом праве — организационно-управленческие отношения в сфере труда, в административном праве — отношения в сфере управления).

Субъекты административных отношений всегда находятся в соподчиненном положении, т. е. один обладает властью давать предписания (распоряжения), а другой обязан их выполнять. Производственная деятельность людей немыслима без управления, поэтому руководитель организации, как орган управления, наделяется некоторыми властными полномочиями (например, применять дисциплинарные взыскания). Такие права администрации основываются на факте включения гражданина в коллектив, а подчинение воле руководителя организации в процессе труда — элемент организационно-технического, а не административного управления.

Взаимосвязь ТК РФ с КоАП РФ проявляется, во-первых, в том, что некоторые административные правонарушения и принятые компетентными органами в связи с этим меры и решения могут служить основанием для изменения и прекращения трудовых отношений; во-вторых, в том, что некоторые отрицательные последствия неправомερных действий или бездействия субъектов трудовых правоотношений и некоторых иных

непосредственно связанных с ними отношений предусмотрены не только в Трудовом кодексе РФ, но и в Кодексе РФ об административных правонарушениях.

Трудовое право соприкасается и с правом социального обеспечения, их связывают общие исторические корни. Право социального обеспечения трудовому праву смежными отраслями права выступают гражданское право, административное право, право социального обеспечения, а также финансовое, налоговое, кооперативное право.

7. Действие норм трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц

Статья 11 Трудового кодекса указывает, что Кодекс и иные нормативные правовые акты о труде распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, причем независимо от организационно-правовой формы организации и форм собственности. Кодекс и иные нормативные правовые акты о труде обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц), при этом не принимаются во внимание такие факторы, как численность организации, вид юридического лица, форма собственности на имущество организации.

Для нормативных актов, являющихся источниками трудового права, важное практическое значение имеет установление времени начала и окончания их действия, т.е. их временных границ. По общему правилу закон или иной нормативный правовой акт о труде вступает в силу со дня, указанного в самом акте или акте о его введении в действие. Например, ст. 420 ТК устанавливает сроки введения в действие Трудового кодекса.

Если же дата вступления в силу нормативного правового акта не указана, то применяются правила, изложенные в Федеральном законе от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания"*(36) и Указе Президента РФ от 23 мая 1996 г. "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти"*(37).

Так, федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении 10 дней со дня их официального опубликования, если самими законами или актами палат не установлен другой порядок вступления их в силу. Акты Президента РФ, имеющие нормативный характер, и акты Правительства РФ, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 7 дней со дня их первого официального опубликования. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 10 дней со дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу.

Акты, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут за собой правовых последствий как не вступившие в законную силу и не могут служить законным основанием для регулирования соответствующих отношений. На такие акты нельзя ссылаться при разрешении возникших споров, в том числе и трудовых.

Акты социального партнерства (коллективные договоры, генеральные, региональные, отраслевые, территориальные соглашения) являются правовыми актами (ст. 40, 45 ТК). Они вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, соглашением (ст. 43, 48 ТК).

Регламентация времени вступления в силу нормативных актов в сфере труда имеет существенное значение, т.к. с этого момента они подлежат обязательному исполнению. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет

обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).

Применительно к регулированию отношений в сфере труда с принятием ТК РФ встал вопрос о том, какие акты (нормы) трудового законодательства, принятые до его введения в действие, сохраняют свою юридическую силу, а какие ее утратили. Известно, что в системе трудового законодательства современной России помимо актов, принятых Российской Федерацией, определенное место продолжают занимать нормативные правовые акты Союза ССР. Для сохранения действия и применения их на территории Российской Федерации существуют определенные условия: если они не противоречат новому трудовому законодательству РФ и (или) если они восполняют пробелы, имеющиеся в трудовом законодательстве. Выявлению отдельных норм, противоречащих Трудовому кодексу РФ, способствует судебная практика*(38).

Федеральные нормативные акты о труде, акты субъектов Федерации, акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты имеют "свое" правовое пространство. Правовое пространство тесно связано с понятием "территория". Федеральные законы и иные нормативные правовые акты распространяются на территории всех субъектов Российской Федерации. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации действуют лишь на территории этих субъектов РФ. В случае противоречия закона субъекта Федерации федеральному закону действует закон Российской Федерации. Отдельные федеральные нормативные акты и нормативные акты субъектов Федерации распространяются только на определенные местности, составляющие часть их территории (например, нормативные акты о труде для работников Крайнего Севера). Акты органов местного самоуправления действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования. Локальные нормативные акты организаций, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах этой организации.

Правовые нормы в сфере труда делятся на две группы: 1) общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда; 2) специальные нормы, которые действуют только для отдельных категорий работников (женщин; несовершеннолетних; работников бюджетной сферы; лиц, занятых на тяжелых и вредных работах; временных и сезонных работников и др.).

Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, т.е. лиц, заключивших трудовой договор. В отдельных случаях нормы Трудового кодекса РФ применяются к лицам, еще не состоящим в трудовых отношениях (например, ст. 64, 381 ТК РФ).

Действие российских нормативных правовых актов о труде распространяется на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации. Указанные категории работников и работодателей пользуются теми же правами и несут такие же обязанности, которые предусмотрены ст. 21, 22 ТК РФ для всех работников и работодателей.

Часть 6 ст. 11 Трудового кодекса РФ указывает категории лиц, на которых не распространяется действие Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей. К их числу относятся:

военнослужащие при исполнении обязанностей военной службы;
члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
лица, работающие по договорам гражданско-правового характера;
другие лица, если это установлено федеральным законом.

Трудовое законодательство не распространяется на сотрудников ФСБ. К отношениям, связанным с гражданской службой, применяются нормативные правовые акты,

содержащие нормы трудового права лишь в части, не урегулированной Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

8. Принципы трудового права.

Основные принципы трудового права: понятие, значение и виды.

Принципы трудового права - это закрепленные действующим законодательством основополагающие руководящие начала, которые выражают сущность его норм.

При функционировании системы трудового права действует иерархия принципов, включающая в себя общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов отрасли. Общеправовые принципы положены в основу правовой системы в целом. К их числу относятся: принцип гуманизма, равноправия, социальной справедливости и др. Межотраслевые принципы являются общими для нескольких отраслей права, к числу которых относятся: принцип свободы договора, охраны собственности, обеспечения восстановления нарушенных прав, их судебной защиты. Отраслевые принципы выражают общие свойства норм конкретной отрасли права и проявляются в отдельных институтах и нормах. Выделяют также принципы институтов трудового права. Например, в институте социального партнерства - равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность в договорных отношениях, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений и другие принципы, предусмотренные в ст. 24 ТК РФ. Впервые в Трудовом кодексе РФ (ст. 2) закреплены формулировки основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Значение принципов состоит в том, что они отражают политику государства в сфере труда, определяют главные направления дальнейшего развития трудового законодательства России, помогают в правоприменении при пробелах в трудовом законодательстве. Принципы выражают сущность трудового права как особой отрасли права, основной целью которой является социальная защита человека труда. Основные принципы трудового права конкретизируют ратифицированные Россией международные нормы по регулированию труда. Анализ действующего законодательства дает основания полагать, что для принципов трудового права характерны следующие черты: экономико-политическая обусловленность, поскольку принципы определяются политикой государства; общность содержания, т.к. принципы выражают сущность не одной, а многих групп норм права; государственная нормативность, потому что принципы права представляют собой руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных государством, и которые, обладая всеобщностью и обязательностью, имеют регулятивное значение; системность, т.к. принципы выражают сущность норм права в их взаимосвязи с другими нормами в рамках определенной системы права; целенаправленность, потому что принципы выражают сущность норм права в динамике; стабильность, ибо

9. Принцип запрещения принудительного труда

ПРАВОВЫЕ ПРИНЦИПЫ — это основополагающие идеи, лежащие в основе регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Принципы эти сформулированы в Конституции РФ, а также в ст. 2–4 ТК РФ.

Основными принципами являются следующие.

1. Свобода труда, включая право на труд, который каждый человек свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Принцип свободы труда обеспечивается договорным методом привлечения к труду, основанным на соглашении сторон трудового договора (работника и работодателя). Административные методы привлечения к труду в России не применяются.

2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Под принудительным трудом закон понимает выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания; в качестве наказания; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

Принудительным трудом признается также:

нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

требование работодателя о выполнении работником трудовых обязанностей, если он не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты;

требование выполнять работу, угрожающую жизни или здоровью работника.

10. Принцип недопустимости дискриминации

Запрет дискриминации в сфере труда предполагает предоставление равных возможностей для реализации всеми гражданами трудовых прав; запрещение ограничений в зависимости от пола, расы, национальности, языка, возраста и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Запрещение дискриминации и принцип равного обращения – является одним из основополагающих принципов правового регулирования, закрепленным в Конституции РФ, многих международных договорах и соглашениях, ратифицированных Российской Федерацией.

В самом общем виде принцип также закреплен и сформулирован в ст. 3 ТК РФ. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Реализация указанного

принципа на практике в нашем случае предполагает не только равное отношение к работникам независимо от наличия или отсутствия у них детей, но и помощь в восполнении фактически складывающегося неравенства с целью предоставления им в трудовых отношениях равных возможностей с другими работниками.

11. Понятие источников трудового права, их классификация и виды.

Источники ТП. Понятие и виды.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: настоящим Кодексом; иными федеральными законами; указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации; актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации. В случае противоречий между настоящим Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящий Кодекс

12. Конституция РФ и международные договоры как источники трудового права

Источники ТП. Понятие и виды. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: настоящим Кодексом; иными федеральными законами; указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации; актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

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

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

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации. В случае противоречий между настоящим Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящий Кодекс

13. Локальные акты как источники трудового права

Очень важен порядок принятия ЛНА. Акты, принятые с нарушением установленного порядка учета мнения представительного органа работников, считаются недействительными с момента принятия и не подлежат применению.

Таким образом, можно сформулировать понятие локальных нормативных актов как принятых работодателем в установленном порядке правил обязательного поведения работников и работодателя, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения по вопросам условий труда работников, а также организационно-управленческой деятельности работодателя.

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ЛНА, ИХ СОДЕРЖАНИЕ

Для всесторонней характеристики ЛНА их можно подразделить на определенные виды по следующим основаниям:

· сфере действия; · сроку действия; · способу их принятия; · степени обязательности. По сфере действия выделяются ЛНА общего (широкого) и специального (узкого) действия. ЛНА общего (широкого) действия включают нормы, касающиеся регулирования различных сторон трудового отношения. К таким локальным актам следует отнести, например, правила внутреннего трудового распорядка или положение о персонале. ЛНА специального (узкого) действия либо регулируют отдельные стороны трудового отношения, как, например, график отпусков или положение об оплате труда, либо их действие касается лишь определенных категорий работников, например, инструкция по работе с клиентами, положение об аттестации работников. По сроку действия ЛНА могут быть подразделены на акты неопределенного срока действия (это большая часть ЛНА) и определенного срока действия (график отпусков). Неопределенный срок действия ЛНА (до замены новыми или до отмены) позволяет быстро учитывать изменяющиеся условия труда и в то же время своевременно устанавливать соответствующее нормативное регулирование.

По способу принятия ЛНА следует подразделить на два вида: акты, принимаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и единоличные акты работодателя.

По степени обязательности ЛНА можно подразделить на обязательные (предписанные законодательством), обязательные при определенных условиях (например, при условии проведения аттестации, согласно ч. 2 ст. 81 ТК РФ необходимо принимать соответствующий ЛНА) и факультативные (необязательного характера, принимаемые исключительно по решению работодателя).

14. Понятие и классификация субъектов трудового права.

Субъекты трудового права – это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. С появлением новых экономических отношений, безработицы появились новые субъекты трудового права: служба занятости и безработный в отношениях по

подысканию работы и трудоустройству, а также новые субъекты социально-партнерских отношений на уровнях выше предприятия, организации. Появились и ранее неизвестные субъекты разрешения трудовых споров: государственная служба по урегулированию коллективных трудовых споров, примирительные комиссии, посредники и трудовой арбитраж.

Субъекты трудового права являются сторонами правоотношений трудового права и как таковые – носителями трудовых прав и соответствующих им трудовых обязанностей. Поэтому надо знать не только объективное, т.е. заключенное в нормах законодательства, но и субъективное трудовое право каждого субъекта этой отрасли права. Для субъективной стороны трудового права необходимо четко определить, кто его субъекты, каковы их виды и правовой статус (правовое положение) каждого субъекта.

Виды субъектов трудового права мы определяем применительно к составу общественных отношений, являющихся предметом трудового права. При этом один и тот же субъект, например работодатель или работник, может быть субъектом не одного, а одновременно нескольких отношений трудового права (например трудового отношения, отношения по материальной ответственности за вред, отношения по рассмотрению трудовых споров).

Поскольку субъекты трудового права имеют на основании законодательства трудовые права и обязанности, то для их обладания и реализации они должны иметь:

трудовую правоспособность – признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности;

трудовую дееспособность – способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;

трудовую деликтоспособность – признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

В трудовом праве все эти три правовые способности неразделимы, поэтому мы говорим о единой в трудовом праве трудовой праводееделиктоспособности, т.е. правосубъектности. Трудовая правосубъектность – это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения. Субъектами отрасли трудового права являются стороны всех девяти отношений предмета трудового права, т.е. трудовых и иных восьми непосредственно с ними связанных.

Виды субъектов трудового права следующие:

- граждане (работники);
- работодатели (предприятия, учреждения, организации, фирмы любой формы собственности);
- представители работников и работодателей;
- профкомы или иные уполномоченные работниками выборные на производстве органы;

– социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровне;

– органы службы занятости и трудоустройства, юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

Каждый из указанных субъектов имеет свой трудово-правовой статус на основании трудового законодательства.

Правовой статус субъекта трудового права – это его основное правовое положение, определяемое трудовым законодательством.

В трудово-правовой статус субъекта входят:

– его трудовая правосубъектность (трудовая правоспособность и деликтоспособность);

– статутные (основные) трудовые права и обязанности;

– основные юридические гарантии (общие и специальные) статутных трудовых прав и обязанностей;

– предусмотренная законодательством и договором ответственность за нарушение им трудовых обязанностей.

Правовой статус каждого из указанных видов субъекта трудового права по своему содержанию отличается от статуса других его субъектов. Так, правовой статус работника будет совершенно иной и по правосубъектности, и по содержанию статутных (основных) прав и обязанностей и их юридических гарантий, нежели правовой статус работодателя или других субъектов трудового права. Различается общий правовой статус субъекта, который предусматривает одинаковые права и обязанности для данного вида субъекта трудового права, работников или работодателей, и специальный правовой статус для конкретного субъекта этого вида, включающий его специальные права в соответствии с дифференциацией трудового права. Специальный статус работника отражает особенности правового регулирования его труда (например у женщин, несовершеннолетних и т.д.).

15. Работник как субъект трудового права

Гражданин становится субъектом отношений трудового права еще до их возникновения, когда он подыскивает необходимую работу. С возникновением трудовых отношений он приобретает правовой статус работника. Поэтому надо отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного производства. Правовой статус гражданина состоит из общих по составу для всех граждан основных конституционных трудовых прав. В гарантиях же их есть определенные отличия, например некоторые субъекты (женщины, молодежь, инвалиды и др.) имеют помимо общих еще и специальные гарантии (например, квоты приема на работу). В правовой статус работника также входят и специальные гарантии (трудовые льготы для некоторых из них). Поэтому правовой статус и гражданина, и работника – всегда конкретный для данного лица. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 Кодекса).

Трудовая правосубъектность гражданина – общая, возникающая с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно устроиться на работу. Прием на некоторые виды работ предусматривается с более позднего возраста (например, на опасные взрывные работы – с 21 года, на вредные и тяжелые – с 18 лет). Трудовой договор могут заключать и 15-летние, если они получили основное общее образование или оставили в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) учащихся с 14 лет на легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающий учебу, в свободное от учебы время (ст. 63 Кодекса). В таких случаях и трудовая правосубъектность возникает с 14 лет. Во всех случаях учитывается и состояние волевой способности гражданина. Лицо, не обладающее ею (психически больное), не может быть субъектом трудового права. При приеме на конкретные специальности, например грузчиком, летчиком, водителем, на вредные, опасные виды работ учитывается не только общая, но и специальная трудоспособность гражданина. Специальную трудоспособность, определяемую состоянием здоровья, надо отличать от специальной правоспособности гражданина, определяемой его обученностью по данной специальности, квалификацией (врача, инженера, повара и т.д.). Правовой статус работника – это его правовое положение по отношению к работодателю, принявшему его на работу в данную организацию труда.

Основные статутные трудовые права граждан закреплены в Конституции РФ, а работников – в ст. 21 Кодекса. В ней указаны 14 основных (статутных) прав работника, вытекающих из основных принципов правового регулирования труда, и семь его основных (статутных) обязанностей. Эти основные права и обязанности работника, предусмотренные ст. 21 Кодекса, надо хорошо усвоить. Работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

16. Работодатель как субъект трудового права

Работодатель – физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 Кодекса). В законе установленных случаях им может быть иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Работодателем может быть предприятие, учреждение, организация любой формы собственности, т.е. государственное, муниципальное, частное (коллективное или индивидуальное) или общественные организации (профсоюзные, партийные, фонды и т.д.), обладающие трудовой правосубъектностью, и в первую очередь работодателем правоспособностью – способностью принимать граждан на работу, заключать с ними трудовые договоры. Поэтому трудовая правосубъектность у них возникает с момента регистрации как работодателя, имеющего определенный фонд заработной платы, расчетный счет в банке. Работодателем может быть и частный предприниматель, как россиянин, так и иностранец, орган общественной организации, принимающий сотрудников в свой аппарат, религиозная организация, принимающая (через профсоюз) работников, и отдельный гражданин, принимающий на работу домашнюю работницу, личного секретаря и т.д. Важно, чтобы работодатель имел фонд оплаты труда. Трудовой статус конкретного работодателя всегда конкретен. У общественных органов их трудовая правосубъектность как работодателей возникает с момента утверждения ими штатного расписания и фонда оплаты труда. Основные (статутные) трудовые права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 Кодекса. Работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать

коллективные договоры;поощрять работников за добросовестный эффективный труд;требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;принимать локальные нормативные акты; создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.**Работодатель обязан:**

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договоромобеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и

на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

17. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.

Все права профсоюзов можно классифицировать по сфере их деятельности и по объему компетенции в правах.

По объему компетенции в правах различают:

а) права самостоятельного характера:

- участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройству;
- участвуют в коллективных переговорах, заключают коллективные договоры и соглашения от имени работников;
- представляют и защищают права и интересы работников на всех уровнях правового регулирования труда;
- осуществляют общественный контроль за исполнением трудового законодательства, правил охраны труда;
- обладают правом требовать наказания (вплоть до увольнения) должностных лиц администрации, нарушающих трудовое законодательство, коллективные договоры, соглашения, права профсоюзов;

б) права совместного характера:

- участвуют в распределении жилья, построенного производством, в решении вопросов о занесении на доску почета и в книгу почета (там, где они существуют), решают индивидуальные неисковые споры совместно с администрацией;

в) согласительные права профкома по применению администрацией ряда норм трудового законодательства. Таких прав в соответствии с ТК у профсоюзов стало меньше. Права профсоюзов указаны и в ст. 32, 51, 52, 54, 83 и др. Закона РФ о профсоюзах.

По сфере деятельности различают следующие права:

- представительства работников для осуществления своей защитной функции;
- на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;
- на защиту права на труд, в том числе по обеспечению занятости, защите от необоснованных отказов в приеме на работу, незаконных переводов и увольнений;
- на социальную защиту трудящихся (обеспечение высокого уровня условий труда, охрана труда, его оплата и т.д.);
- профсоюзного контроля за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и жилищно-бытового обслуживания работников;
- на участие в социально-партнерских отношениях и рассмотрении коллективных трудовых споров, включая объявление забастовки;
- на участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями.

Гарантии прав и деятельности профсоюзов заключаются в следующем

- гарантируются признание, неприкосновенность и защита права собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами;
- не допускается ограничение их независимой финансовой деятельности;
- право учреждать банки, фонды солидарности, страховые и другие в соответствии с их уставами (ст. 24 Закона);
- все работодатели обязаны соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности (ст. 377 Кодекса);
- предприятия и организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу;
- предприятия, учреждения, организации с численностью свыше 100 работников обязаны предоставлять соответствующему выборному профсоюзному органу (профкому, стройкому и т.д.) бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие (лучшие) условия могут быть предусмотрены коллективным договором (ч. I ст. 377 ТК);
- здания, помещения, сооружения, сады и парки для ведения культурной, оздоровительной и спортивной работы, детские базы, лагеря, находящиеся на балансе предприятия, учреждения, организации могут передать согласно коллективному договору профкому данной организации в бесплатное пользование, а хозяйственное их содержание (ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана и оборудование) производится за счет предприятия, учреждения, организации, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Гарантии права на труд и профсоюзной деятельности для выборных профсоюзных работников, предусмотренные Кодексом и Законом о профсоюзах, будут рассмотрены далее в соответствующих темах.

Государственные органы, предприятия, учреждения, организации обязаны всемерно содействовать профсоюзам в их деятельности.

Профсоюзы как субъекты трудового права не подлежат регистрации. Они имеют право представлять своих членов, участвовать в установлении условий труда и его оплаты на всех уровнях их органов. Таким образом, они являются субъектами трудового права на всех этапах правового регулирования труда – при создании норм трудового права, их применении, контроле за соблюдением трудового законодательства, охраны труда, а также в разрешении коллективных трудовых споров как представители работников.

18. Защитная и представительская функции профсоюзов

. Право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Для защиты социально-трудовых и

других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

Статья 11. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников

1. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций). Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов. Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

2. Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

4. Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений.

5. Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места

19. Права профсоюзов

1. Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" с учетом установленного настоящим Федеральным законом специального порядка государственной регистрации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.

Статья 12. Право профсоюзов на содействие занятости

Статья 13. Право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением

Статья 14. Право

профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров

Статья 15. Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления

Статья 16. Отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации, органами управления организацией

Статья 17. Право профсоюзов на информацию

1. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Статья 18. Право профсоюзов на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров

Профсоюзы вправе создавать образовательные и научно-исследовательские учреждения, осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и обучение профсоюзных работников и членов профсоюза.

Профсоюзные образовательные и научно-исследовательские учреждения могут частично финансироваться за счет средств соответствующих бюджетов в установленном порядке.

Статья 19. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде

Статья 20. Права профсоюзов в области охраны труда и окружающей природной среды

1. Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

Статья 21. Участие профсоюзов в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества

Профсоюзы вправе иметь своих представителей в создаваемых в организации комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения.

Статья 22. Права профсоюзов на социальную защиту работников

Статья 23. Право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров

20. Социальное партнерство: понятие, принципы, стороны, уровни, формы.

Трудовой кодекс закрепил в ст. 24 основные принципы социального партнерства. Они являются внутриотраслевыми, так как свойственны институту социального партнерства. Всего их 12.

1. Равноправие сторон. Любая из сторон может проявить инициативу по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. При этом представители сторон имеют равноправное положение как в ходе переговоров, так и при принятии решения по коллективному договору или соглашению. Такие решения принимаются по соглашению представителей сторон, и каждая сторона имеет равное количество голосов при этом.

2. Уважение и учет интересов сторон. Для сторон социального партнерства уважение и учет интересов являются основой успеха в достижении согласия

по обсуждаемым вопросам, в обеспечении полной реализации всех достигнутых договоренностей.3. Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях. К сожалению, не везде и нечасто сами стороны в полной мере заинтересованы участвовать в договорных отношениях. Мы знаем, что чаще всего от коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений отказывается работодатель. Однако именно взаимная заинтересованность сторон позволяет сторонам достичь намеченных планов.4. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе. Это является одним из принципов и условий более широкого использования социально-партнерских отношений для решения таких задач, как подъем производства и улучшение благосостояния граждан. В социальном партнерстве демократия позволяет каждой стороне наиболее полно проявить инициативу, уточнить более четко свою позицию.5. Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов. Все стороны переговоров коллективных договоров и соглашений должны соблюдать нормы и правила ведения коллективных переговоров, консультаций, определения содержания коллективных договоров и соглашений. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными. Следовательно, они должны расширять социальные гарантии, которые установлены законодательством.6. Полномочность представителей сторон. Все представители сторон должны иметь письменные документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующей стороной вести коллективные переговоры и подписывать соглашения и коллективные договоры. Не допускается ведение переговоров от имени работников органами или организациями, созданными или финансируемыми работодателем, органом исполнительной власти, даже если они и названы профсоюзами.

7. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. Это значит, что содержание и структуру коллективного договора и соглашения определяют сами стороны. Любая из сторон либо их представители могут ставить вопрос о включении в коллективный договор, соглашение условий, которые должны быть свободно обсуждены всеми сторонами (их представителями), приняты или отвергнуты. Закон запрещает всякое вмешательство, способное ограничить права работников и представителей или воспрепятствовать их осуществлению со стороны органов власти, управления, и др.8. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств. Каждая сторона добровольно, а не под каким-либо давлением извне принимает на себя обязательства по коллективному договору или соглашению, т. е. стороны договариваются путем консенсуса о принятии обязательств.9. Реальность обеспечения принимаемых на себя обязательств. Этот принцип играет большую роль в эффективности действия коллективного договора и соглашения. Например, невыполнение обязательств работодателем или Правительством по социально-партнерскому соглашению в связи с тем, что, беря его, не учтена обстановка в народном

хозяйстве или его отрасли, чревато социальной напряженностью, что противоречит целям соглашения, направленного на обеспечение социального мира на производстве. Поэтому принятые по договору, соглашению обязательства не должны быть пустыми обещаниями, их выполнение должно реально обеспечиваться. За невыполнение обязательств виновный наказывается по закону.

10. Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений. Несоблюдение этого принципа лишает смысла положения, включаемые в коллективный договор, соглашение. В соответствии со ст. 40 и 45 ТК коллективные договоры и соглашения представляют собой правовые акты, которые входят в систему актов, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Следовательно, они обладают юридической силой, обязательны к исполнению. За неисполнение коллективного договора и соглашения предусмотрена юридическая ответственность.

11. Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Действующее законодательство предусматривает ответственность сторон и их представителей за неисполнение по их вине коллективных договоров, соглашений, а также нарушение нормативных правовых актов, регламентирующих коллективно-

21. Органы социального партнерства

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- 1) федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации. На федеральном уровне могут заключаться: генеральные и отраслевые соглашения;
- 2) региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации. На региональном уровне (субъект РФ) заключаются региональные и отраслевые соглашения;
- 3) отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- 4) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании. На территориальном уровне (муниципальное образование) заключается территориальное соглашение;
- 5) уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Следует отметить, что экономическое и правовое положение социальных партнеров различно.

Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

- 1) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению. Коллективные переговоры и заключение коллективных договоров и соглашений являются главной формой социального партнерства. Это реализация работниками (в лице их представителей) и работодателями права на коллективно-договорное регулирование;
- 2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства. Взаимные консультации

осуществляются, как правило, на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом уровнях в соответствующих комиссиях (ст. 35 ТК).

Консультации на уровне организации проводятся в рамках участия работников в управлении организацией (ст. 53 ТК);

3) участие работников, их представителей в управлении организацией (ст. 53 ТК);

4) участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Сотрудничество работников и работодателя (работодателей) осуществляется при разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. При разрешении индивидуальных трудовых споров на паритетных началах создается комиссия по трудовым спорам, которая рассматривает большинство индивидуальных трудовых споров (ст. ст. 384-389 ТК). При разрешении коллективных трудовых споров используется внесудебная примирительная процедура: по соглашению сторон из их представителей создается комиссия, стороны участвуют в выборе посредника, в создании трудового арбитража и др. (ст. ст. 401-404 ТК).

Изложенные формы социального партнерства относятся к основным формам, но не содержат исчерпывающий перечень. Помимо них в соответствии с действующим законодательством и сложившейся практикой используются и другие формы, например, создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов, рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов и др. Особенности применения норм социального партнерства в сфере труда

В статье 28 ТК РФ излагаются особенности применения норм Трудового кодекса в части социального партнерства в сфере труда к служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств

22. Коллективные переговоры

Коллективные переговоры между социальными партнерами появились в развитом капиталистическом обществе с целью сглаживания, согласованности противоположных интересов труда и капитала, создания между ними социального мира. В коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, улучшающих в определенной степени условия труда, заинтересованы как работники, так и работодатели. Инициатором переговоров вправе выступить любая сторона, сделав письменное уведомление об этом другой стороне. Получив его, другая сторона в семидневный срок обязана начать переговоры. Право ведения коллективных переговоров от имени работников предоставляется профсоюзам в лице их соответствующих органов, иным уполномоченным работниками их представительным органам. При наличии на любом уровне нескольких профсоюзов каждый из них имеет право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов профсоюза или представляемых им работников. Но пока, как ранее указывалось, не привилась провозглашенная множественность профсоюзов на производстве, а есть один профсоюзный орган. Более высокий, чем предприятие, уровень могут иметь и несколько представительных органов работников. И в трехстороннюю комиссию по ведению переговоров и подготовки проекта коллективного договора выделяются представители от каждого профсоюза с учетом его численности. Установлен несколько иной порядок начала переговоров по окончании сроков действия коллективного договора и соглашения. Так, в сроки, определенные договором или соглашением, или в течение трех месяцев до окончания их срока действия любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения. Приоритет в определении предмета коллективных переговоров предоставляется представителям работников, а другие партнеры обязаны вести по этому вопросу переговоры. Участники коллективных переговоров имеют следующие дополнительные гарантии (ст. 39 ТК): 1) они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев в течение года; 2) оплата услуг экспертов, специалистов и посредников

производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением;

3) все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением;

4) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без вины работника.

Соотношение коллективных договоров и социально-партнерских соглашений таково, что если в них по одному и тому же вопросу будут приняты различные условия, то действуют условия коллективного договора (как более близкого к работникам акта), учитывающего специфику данного производства. Нормы соглашений обязательны для администрации (работодателей) в пределах сферы соглашения (отрасли, региона, субъекта Российской Федерации, Федерации). Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором и соглашениями. Условия соглашений и коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, являются недействительными. Не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими работодателей.

23. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора.

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Порядок заключения коллективного договора.

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

24. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.

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

Порядок разработки и заключения коллективного договора регламентируется ст.40 - 51 ТК РФ и федеральным законом от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях». Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры(ст. 6 ФЗ № 2490-1). Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон (ст. 7 ФЗ № 2490-1) и оформляются приказом по организации (учреждению) и решением представителей работников. Единый проект рассматривается в подразделениях организации и дорабатываются с учетом поступивших предложений, затем доработанный проект утверждается общим собранием и подписывается сторонами.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление колдоговора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. Условия колдоговора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

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.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (Ст. 43 ТК РФ).

Ответственность сторон социального партнерства регламентируется главой 9 ТК РФ. Содержание и структура коллективного договора (статья 41 ТК РФ)

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

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

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

25. Структура и содержание коллективного договора.

Содержание и структура колдоговора.

В колдоговор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей.

По следующим обязательствам:

- 1) Формы, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия.
- 2) Механизм регулирования оплаты труда, исходя из уровня роста цен, уровня инфляции, выполненных показателей определённых колдоговором.
- 3) Занятость, переобучения, условия высвобождения работников.

- 4) Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков.
- 5) Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи.
- 6) Добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование.
- 7) Соблюдение интересов работников при проведении приватизации предприятия, ведомственного жилья.
- 8) Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на пр-ве.
- 9) Льготы для работников, совмещающих работу с учёбой.
- 10) Контроль выполнения колдоговора, порядок внесения в него изменений.
- 11) Отказ то забастовок по условиям выполненным в колдоговоре при своевременном и полном их выполнении.

В ч 3 ст. 13 закона предусмотрено что в кол. договоре с учетом эконо. Возможностей орг-ции могут содержаться и др.

В том числе более льготные трудовые и соц-но-экон-ие условия : дополнительные отпуска надбавки к пенсиям , компенсация транспортных и командировочных расходов бесплатное или частично оптачиваемое пропитание работников на производстве досрочный уход на пенсию и др.

Порядок изменения и доп. кол. договора

Производится только по взаимному согласию сторон в порядке определенном кол. договора , а если он не определен

То в порядке установленном в настоящем законе для его заключения

Органы осуществляющие контроль за выполнением кол. договора

Осущ-ся сторонами и их представительными органами по труду. Формой контроля является заслушивание сторон.

Стороны отчитываются на общем собрании (конференции трудового коллектива о выполнении кол. договора ежегодно или в сроки установленные в кол. договоре.

26. Ответственность за невыполнение условий коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон.

Мало заключить коллективный договор, необходимо еще постоянно контролировать его выполнение. Контроль, согласно ст. 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

С этой целью стороны совместным решением формируют специальную комиссию либо поручают функции контроля комиссии для ведения коллективных переговоров.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Стороны должны решить вопрос периодичности за-

седаний комиссии, предусмотреть порядок оповещения работников об итогах проводимых проверок.

Стороны могут не создавать комиссию, а проверять выполнение коллективного договора самостоятельно, периодически встречаясь на совместном заседании по рассмотрению итогов проверок.

Общей практикой стал ежегодный (или полугодовой) отчет о выполнении коллективного договора перед работниками. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают их первые руководители.

Согласованный сторонами порядок контроля следует отразить в тексте коллективного договора.

Трудовым кодексом установлено, что по обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке (ст. 20 ТК РФ).

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.31 КоАП).

27. Понятие соглашений и их виды.

Соглашение в зависимости от видов регулирования соц-но-трудовых отношений подразделяется на генеральные, региональные отраслевое, тарифное и проф. тарифное.

Соглашение - это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на Федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции. Соглашение может предусматривать взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

оплата труда;

условия и охрана труда;

режимы труда и отдыха;

развитие социального партнерства;

иные вопросы, определенные сторонами соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие виды соглашения: генеральное (устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне), региональное (устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ), отраслевое или межотраслевое (определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей), территориальное (предусматривает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования) и иные. К иным относятся соглашения, которые могут

заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых и других непосредственно связанных с ними отношений.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. Генеральное соглашение заключается только на федеральном уровне с участием Правительства РФ, например, генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002 - 2004 годы.

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений

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

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

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

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

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

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

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

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

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

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

28. Основные принципы государственной политики в области занятости населения.

Законодательство о занятости населения в РФ. Понятие занятости и трудоустройства.

Российское законодательство о занятости в настоящее время представляет собой целостную систему нормативных актов, в которую входят:

1. Статья 37 Конституции РФ, предусматривающая, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

2. Закон РФ «О занятости населения в РФ», закрепивший понятие занятости и категории занятого населения, права граждан и гарантии государства в области занятости, основы организации и регулирования занятости, участие в этом процессе работодателей и иных субъектов, а также ряд иных положений в сфере обеспечения занятости населения в нашей стране.

3. Указы Президента РФ: «Об обязательном трудоустройстве отдельных категорий работников при ликвидации предприятия, учреждения, организации» «О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными», «О мерах по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов»

4. Постановления Правительства РФ: «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»; «Об организации обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности»; «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан», «Об организации общественных работ»

5. Нормативные акты, принятые Министерством труда и социального развития РФ, Федеральной государственной службой занятости населения РФ, иными министерствами и ведомствами.

6. Нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, предусматривающая нормы по обеспечению занятости, а также ряд дополнительных (по сравнению с законодательством) льгот для отдельных категорий граждан в данной сфере.

занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, признается легальной занятостью.

Трудоустройство- содействие гражданам в поиске и устройстве на работу. Осуществляется федеральной государственной службой занятости или негосударственными агентствами.

ТРУДОУСТРОЙСТВО - система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. В соответствии с законодательством РФ обязанность обеспечивать трудоустройство граждан возложена на территориальные органы Государственной службы занятости.

Основные принципы государственной политики в области занятости населения

Государственная политика в области занятости населения основывается на следующих принципах:

- Обеспечение равных возможностей в реализации права на труд и свободный выбор занятости всем гражданам независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- поддержание и поощрение трудовой и предпринимательской инициативы людей, содействие развитию их способностей к производительному и творческому труду, обеспечивающему достойные условия труда и жизни; добровольность труда;

- предоставление социальных гарантий в сфере занятости и обеспечение защиты населения от безработицы;

- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- координация мероприятий в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;

- взаимодействие государственных органов, профессиональных союзов, представительных органов работников и работодателей в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости населения;

- межгосударственное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

29. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.

Государственная служба занятости населения

Государственная служба занятости населения включает:

- 1) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров;
- 2) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные в соответствии с пунктом 1 статьи 7.1 настоящего Закона полномочия;
- 3) государственные учреждения службы занятости населения.

Деятельность государственной службы занятости населения направлена на:

- 1) оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- 2) разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- 3) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- 4) организацию мероприятий активной политики занятости населения;
- 5) осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.

Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно.

30. Понятие занятости.

Определение занятого и безработного гражданина. Виды занятых граждан

Безработные- трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности (далее – организации) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Занятое население- граждане, работающие по найму, выполняющие работу в течение полного или неполного рабочего дня, а также имеющие оплачиваемую работу, подтвержденную соответствующим договором

(контрактом, соглашением); граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая предпринимателей, лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, членов производственных кооперативов, фермеров и членов их семей, участвующих в производстве; граждане, избранные или назначенные на оплачиваемую должность; военнослужащие, проходящие службу.

занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору (контракту)
 - занимающиеся предпринимательской деятельностью;
 - занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
 - выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг
 - избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
 - проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел Государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
 - проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях.
 - временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций

31. Правовое регулирование трудоустройства.

Законодательство о занятости населения в РФ. Понятие занятости и трудоустройства.

Российское законодательство о занятости в настоящее время представляет собой целостную систему нормативных актов, в которую входят:

1. Статья 37 Конституции РФ, предусматривающая, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
2. Закон РФ «О занятости населения в РФ», закрепивший понятие занятости и категории занятого населения, права граждан и гарантии государства в области занятости, основы организации и регулирования занятости, участие в этом процессе работодателей и иных субъектов, а также ряд иных положений в сфере обеспечения занятости населения в нашей стране.
3. Указы Президента РФ: «Об обязательном трудоустройстве отдельных категорий работников при ликвидации предприятия, учреждения, организации» «О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в

установленном порядке безработными» ,«О мерах по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов»

4. Постановления Правительства РФ: «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»; «Об организации обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности»; «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан» ,«Об организации общественных работ»

5. Нормативные акты, принятые Министерством труда и социального развития РФ, Федеральной государственной службой занятости населения РФ, иными министерствами и ведомствами.

6. Нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, предусматривающая нормы по обеспечению занятости, а также ряд дополнительных (по сравнению с законодательством) льгот для отдельных категорий граждан в данной сфере.

занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, признается легальной занятостью.

Трудоустройство- содействие гражданам в поиске и устройстве на работу. Осуществляется федеральной государственной службой занятости или негосударственными агентствами.

ТРУДОУСТРОЙСТВО - система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. В соответствии с законодательством РФ обязанность обеспечивать трудоустройство граждан возложена на территориальные органы Государственной службы занятости.

32. Подходящая работа.

Статья 4. Подходящая и неподходящая работа

Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, считается подходящей для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности);
- уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой

дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

- прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;
- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;
- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;
- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.
- Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения (, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

Статья 24. Организация общественных работ

1. Органы службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение оплачиваемых общественных работ.

Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

2. Право на участие в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, безработные граждане. Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев.

Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья,

возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при устройстве на постоянную или временную работу.

Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице

На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании.

Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых проводятся эти работы.

В период участия в общественных работах, временного трудоустройства безработным гражданам, несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет может оказываться материальная поддержка.

Положение об организации общественных работ утверждается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

33. Правовой статус безработного.

Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством Российской Федерации.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) – паспорта и документа об образовании.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Решение о признании инвалида безработным принимается органами службы занятости в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;

- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

Подходящая - такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Права и обязанности безработного

Право на трудоустройство может быть реализовано различным образом и включает в себя следующие правомочия безработного:

- право на содействие в поиске подходящей работы (ст.4 Закона о занятости);
- право на выбор места работы (ст.8 Закона о занятости), в том числе возможность трудоустройства в другой местности, а также право на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации (ст.10 Закона о занятости);
- право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости (ст.9, 23 Закона о занятости);
- право участвовать в общественных оплачиваемых работах (ст.24 Закона о занятости);
- право на получение содействия в организации собственного дела

Правомочия, обеспечивающие социальную поддержку и материальную помощь безработному в период поиска работы, также закреплены в Законе о занятости и предусматривают возможность для безработного получать следующие социальные гарантии и компенсации:

- пособие по безработице (ст.30-35 Закона о занятости);

- стипендия на период обучения по направлению службы занятости (ст.29 Закона о занятости);
- материальная помощь безработным и членам их семей (ст.36 Закона о занятости);
- организация отдыха и лечения детей безработных граждан
- возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости (абз. 5 п.1 ст.28 Закона о занятости);
- оплата стоимости проезда (до места обучения и обратно) и расходов, связанных с проживанием граждан, направленных службой занятости на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку в другую местность

Что касается обязанностей безработного, то в общем виде их можно сформулировать как добросовестность и дисциплинированность.

34. Социальные гарантии при потере работы и безработице.

Государство обеспечивает безработным следующие виды гарантий и компенсаций:

- выплату в установленном порядке пособия по безработице;
- оказание в некоторых случаях материальной помощи безработному и членам его семьи;
- выплату стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки;
- возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы по направлению Государственной службы занятости;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- оплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности.

Безработному и членам его семьи за счет средств фонда занятости может быть оказана материальная помощь, размер которой, как правило, не может превышать минимальной заработной платы. Решение об оказании ее принимается центром занятости на основании письменного заявления с учетом материального положения безработного и членов его семьи (3, ст. 19). На период профессионального обучения или переобучения безработным выплачивается стипендия в размерах, определенных Законом о занятости (ст. 17). Стипендия безработным устанавливается в размере 50%, а при наличии иждивенцев - 75% средней заработной платы по последнему месту работы, но не ниже полуторного размера минимального пособия по безработице для данного безработного и не выше трехкратной минимальной заработной платы. Безработным, не работающим более 1 года, а также уволенным за нарушение трудовой дисциплины либо по собственному желанию без уважительных причин, стипендия выплачивается в размере минимальной заработной платы. Размер стипендии может быть уменьшен или выплата ее прекращена в связи с неуспеваемостью либо систематическим непосещением занятий без уважительных причин. При переезде безработных и членов их семей по направлению центра занятости на новое место жительства и работы в другую местность им возмещаются расходы на переезд (стоимость проезда, перевозки имущества, суточные за время нахождения в пути), выплата этих сумм производится центрами

занятости по месту нахождения предприятия, принимающего безработного на работу. Кроме того, безработным оказывается единовременная материальная помощь в размере 5 минимальных заработных плат и по одной минимальной заработной плате на каждого члена семьи. К социальным гарантиям, предоставляемым безработным, следует отнести также возможность участия в оплачиваемых общественных работах. К общественным работам относятся такие виды работ, которые не требуют специальной профессиональной подготовки.

К ним относятся различные виды сельскохозяйственных работ, заготовка дикорастущих ягод, грибов, трав, работа на овощных базах, лесозаготовительные, погрузочно-разгрузочные работы, благоустройство

35. Пособие по безработице

Правом на получение пособия по безработице обладают безработные, не получающие пенсий, пособий (за исключением пособий семьям, воспитывающим детей) либо компенсаций за ущерб, нанесенный здоровью увечьем или иным повреждением, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в размере, превышающем размер пособия по безработице, установленный законодательством о занятости. Решение о назначении пособий по безработице либо отказе в их назначении принимается Государственной службой занятости в течение 10 дней с момента регистрации безработного. Выплата пособий по безработице производится со дня регистрации безработного в центре занятости и сохраняется в период выполнения безработным временной работы, о которой он обязан уведомить центр занятости, а также во время выполнения оплачиваемой общественной работы по направлению центра занятости. Срок выплаты пособия по безработице не может превышать 26 календарных недель в течение каждого 12-месячного периода, исчисленного со дня регистрации в Государственной службе занятости. Безработным, стаж работы которых составляет более 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин, срок выплаты пособия по безработице увеличивается за каждый год работы, превышающий указанный срок, на две календарные недели. Безработным, имеющим на иждивении детей до 14 лет (инвалида - до 16 лет), размер пособия увеличивается на 10%, а при наличии двоих детей и более - на 20%. В случае болезни безработного вместо пособия по безработице или стипендии выплачивается пособие по временной нетрудоспособности (в том числе по беременности и родам, уходу за больным ребенком), а срок получения пособия по временной нетрудоспособности не включается в общий срок выплаты пособия по безработице. Пособие по безработице, как правило, не выплачивается в случаях:

- увольнения (отчисления) за нарушение трудовой или воинской дисциплины и иные виновные действия, а также в случае потери источника дохода в результате виновных действий;

- увольнения (отчисления) с последнего места работы или службы (учебы) по собственному желанию без уважительных причин;

- непредоставления по требованию центра занятости декларации о доходах.

Выплата безработному пособия прекращается в случаях:

- трудоустройства; · прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению службы занятости;
- окончания установленного законом срока выплаты;
- получения пособия обманным путем; · осуждения к наказанию в виде лишения свободы; · получения пенсий или пособий в размерах, превышающих размер пособия по безработице. В отдельных случаях выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев, причем этот срок включается в общий срок выплаты сокр 50

36. Понятие трудового договора.

Понятие, правовое значение и стороны трудового договора. Соотношение со смежными договорами.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы ТП, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК)

Стороны – работодатель и работник

Значение трудового договора состоит из производственного, социального и правового содержания. Производственное: ТД является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны.

Социальное: путем заключения ТД реализуется обеспечение занятости и свободы труда. Правовое: ТД является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника.

Трудовой договор — это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Соотношение трудового договора со смежными договорами:

Отличие 1:• По ТД работник возмездно и лично выполняет в организации определенную трудовую функцию: инженера, экономиста

- По гражданско-правовому договору лицо выполняет определенную услугу или работу. Он не подчинен правилам внутреннего трудового распорядка организации. Отличие 2:• В трудовых отношениях работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю.

- В гражданско-правовых отношениях действует принцип равенства сторон. Отличие 3:• По трудовому договору работник имеет право на получение заработной платы не реже 2 раз в месяц.

- По гражданско-правовому договору порядок выплаты вознаграждения может быть определен по соглашению сторон. Отличие 4:• При трудовых отношениях работник выполняет трудовую функцию. • Гражданско-правовой договор направлен на получение

конкретного овеществленного результата от выполненных работ, оказанных услуг
Отличие 5: • Трудовой договор может быть срочным только в строго определенных случаях. • Гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг заключается на определенный срок или до возникновения результата.

37. Стороны трудового договора.

Стороны – работодатель и работник

Значение трудового договора состоит из производственного, социального и правового содержания. Производственное: ТД является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Социальное: путем заключения ТД реализуется обеспечение занятости и свободы труда. Правовое: ТД является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника.

Трудовой договор — это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо.

Соотношение трудового договора со смежными договорами:

Отличие 1:

- По ТД работник возмездно и лично выполняет в организации определенную трудовую функцию: инженера, экономиста
- По гражданско-правовому договору лицо выполняет определенную услугу или работу. Он не подчинен правилам внутреннего трудового распорядка организации

Отличие 2:

- В трудовых отношениях работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю.
- В гражданско-правовых отношениях действует принцип равенства сторон.

Отличие 3:

- По трудовому договору работник имеет право на получение заработной платы не реже 2 раз в месяц.
- По гражданско-правовому договору порядок выплаты вознаграждения может быть определен по соглашению сторон.

Отличие 4:

- При трудовых отношениях работник выполняет трудовую функцию.
- Гражданско-правовой договор направлен на получение конкретного овеществленного результата от выполненных работ, оказанных услуг

Отличие 5:

- Трудовой договор может быть срочным только в строго определенных случаях.
- Гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг заключается на определенный срок или до возникновения результата.

38. Содержание трудового договора.

Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

1. ФИО работника и наименование работодателя (ФИО работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
2. сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
3. ИНН налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся ИП);
4. сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
5. место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются:

1. место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
2. трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
3. дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора
4. условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
5. режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
6. компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
7. условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
8. условие об обязательном социальном страховании работника
9. другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому

39. Классификация трудовых договоров тго срокам.

Виды и сроки трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок 2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК и ФЗ Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок Срочный трудовой договор заключается:

1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
3. для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
4. с лицами, направляемыми на работу за границу;
5. для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
6. с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
7. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
8. для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
9. в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
10. с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
11. с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
12. в других случаях, предусмотренных

настоящим Кодексом или иными федеральными законами. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

1. с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
2. с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
3. с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
4. для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
5. с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
6. с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
7. с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
8. с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
9. с лицами, поступающими на работу по совместительству;
10. в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

40. Классификация трудовых договоров по субъектам

Субъекты (стороны) трудового права - участники трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. **Виды субъектов трудового права:** 1) граждане (работники); 2) работодатели (предприятия, организации, учреждения); 3) представители работников и работодателей; 4) профсоюзные комитеты; 5) социальные партнеры; 6) органы службы занятости и трудоустройства, органы по рассмотрению трудовых споров, надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда. Для обладания и реализации трудовых прав и обязанностей субъекты

должны обладать **правовым статусом**, который состоит из: 1) **трудоустрой** **правосубъектности** (способность иметь и осуществлять трудовые права, исполнять обязанности, а также нести ответственность (деликтоспособность); 2) **основных трудовых прав и обязанностей**; 3) **основных юридических гарантий трудовых прав и обязанностей**.

Правовой статус гражданина помимо общих конституционных прав и гарантий включает и специальные гарантии. Трудовая правосубъектность гражданина возникает, как правило, с 16 лет (на опасные и вредные работы более поздний: 21 и 18). Допускается заключение трудового договора с 15 лет, а при согласии родителей - с 14 лет на легкую работу. Основные права и обязанности работников закреплены ст. 21 ТК РФ.

Согласно ст. 20 ТК РФ работодатель - это физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. Работодателем может выступать предприятие, учреждение, организация, как государственные, так и муниципальные или частные. Трудовая правосубъектность работодателя возникает с момента его регистрации в качестве работодателя. Он должен иметь фонд заработной платы, расчетный счет в банке. Основные права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 ТК РФ.

Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Профсоюзы выполняют функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников: участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройства, участвуют в коллективных переговорах, заключают коллективные договоры и соглашения от имени работников, представляют и защищают права и интересы работников на всех уровнях, осуществляют общественный контроль за исполнением трудового законодательства, правил охраны труда и др.

41. Порядок заключения трудового договора.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Общий порядок оформления трудовых отношений. Трудовая книжка.

Статья 65. Документы при приеме на работу

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

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5. документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК, иными ФЗ, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, другие документы. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Статья 66. Трудовая книжка

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

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся ИП) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

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

Статья 68. Оформление приема на работу. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

42. Порядок и основания изменения трудового договора.

Понятие, виды и порядок изменения трудового договора

Изменение трудового договора - это изменение его условий, согласованных сторонами. Поскольку условия трудового договора устанавливаются при его заключении по соглашению между работником и работодателем, работник имеет право на сохранение в период работы этих условий. В связи с этим ст. 60 ТК запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Под изменением трудового договора понимается изменение следующих Существенных условий:

! трудовой функции (специальности, квалификации, должности или круга обусловленных трудовым договором работ);

! места работы (организации, предприятия, учреждения, а также структурного подразделения организации), обусловленного трудовым договором;

! местности (под другой местностью понимается другой населенный пункт в соответствии с существующим административно-территориальным делением);

! организационно-правовой формы работодателя — юридического лица в результате его реорганизации или изменения подведомственности;

! иных существенных для работника условий труда (размера заработной платы, режима рабочего времени, льгот и преимуществ, которыми пользовался работник)

Изменение условий трудовой деятельности может происходить двояко:

! при перемещении работника на работу, не предусмотренную трудовым договором, т. е. при переводе его на другую работу;

! когда работник остается на своем рабочем месте, т. е. перемещения не происходит, но в силу определенных обстоятельств на его рабочем месте существенно меняются условия труда.

По соглашению между работником и работодателем возможно любое изменение условий трудовой деятельности, в любое время, на любой срок, по любым причинам при условии, чтобы при этом не нарушалось трудовое законодательство и не ухудшалось положение работника по сравнению с законодательным. При этом инициатива может исходить от любой стороны трудового договора. Закон не связывает стороны какими-либо процедурами, сроками и т. д. Единственное, что требуется, - это письменное оформление достигнутого соглашения

Изменение условий трудового договора в одностороннем порядке по воле одной из сторон не допускается, за исключением отдельных случаев, предусмотренных законом.

43. Основания прекращения трудового договора: их общая характеристика

В законодательстве используются несколько терминов, связанных с прекращением трудовых отношений: прекращение, расторжение и увольнение. Прекращение - более объемное понятие, включающее и расторжение, и увольнение, а также и такие основания, как событие, например, истечение срока договора. Особенности расторжения срочного

трудового договора
Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора
Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон
 - 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - 3) расторжение трудового договора по инициативе работника
 - 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя
 - 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу
 - 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией
 - 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора
 - 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей
 - 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем
 - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон
 - 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- Статья 79. Прекращение срочного трудового договора
Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
- Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.
- Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.
- Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели, если иной

срок не ТК или иным ФЗ. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК или иными ФЗ не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

44. Прекращение трудового договора по п. 1. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным виновным поведением работника

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске

45. Прекращение трудового договора в связи с совершением работником дисциплинарного проступка

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 3) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 4) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 5) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 6) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых

обязанностей;7) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 3 и 4, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске

46. Прекращение трудового договора по ст. 83 ТК РФ

Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) избрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением,
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта;
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 11) отмена решения суда или отмена решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- 12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной

Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9 или 10, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

47. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель согласно ст. 196 ТК проводит профподготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в

организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях. Профессиональная подготовка обучение работника, не имеющего специальных навыков, определенной специальности с получением квалификации по профессии. Профессиональная переподготовка производится в случаях необходимости освоения работником, имеющим специальность, новой специальности в связи внедрением новых технологий, установкой нового оборудования на производстве. Повышение квалификации - систематическое получение новых навыков, знаний по профессии.

Работодатель вправе заключить ученический договор: 1) с лицом, ищущим работу (на профессиональное обучение); 2) с работником данной организации (на переобучение без отрыва от производства).

48. Ученический договор

Работодатель - юридическое лицо имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору. должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон. Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, ФЗ и иными НПА.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон. Ученичество организуется в форме индивидуального,

бригадного, курсового обучения и в иных формах. Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже МРОТ

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам. На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда. Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

49. Персональные данные работников.

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

При обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования: 1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных НПА, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества; 2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК и иными ФЗ) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

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

- 6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
 - 7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК и иными ФЗ
 - 8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
 - 9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
 - 10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.
- Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК и иными ФЗ

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

1. не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК и иными ФЗ
2. не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
3. предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено
4. осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
5. разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
6. не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
7. передавать персональные данные работника представителям работников и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

1. полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
2. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных ФЗ
3. определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
4. доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
5. требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК или иного ФЗ. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного

характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

6. требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

7. обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК и иными ФЗ, а также привлекаются к

50. Понятие рабочего времени.

Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени

Ре. Однако мера труда выражается не только в продолжительности рабочего времени, которое работник должен использовать исключительно для выполнения возложенных на него трудовых обязанностей. Она заключается и в количестве (объеме) работ, установленных трудовым договором: нормах выработки, введенных в установленном законом порядке, должностных обязанностях, обусловленных специальностью, квалификацией или должностью, круге работ, установленных трудовым договором.

Регламентируя продолжительность рабочего времени, государство исходит не только из общественно необходимой меры участия граждан в общественном труде, но и из интересов охраны жизни и здоровья работников. В Конституции РФ соблюдение установленной продолжительности рабочего времени квалифицируется как гарантия обеспечения права на отдых. Право граждан, работающих по трудовому договору, на отдых - конституционное право. Из этого следует, что любое произвольное увеличение работодателями продолжительности рабочего времени является нарушением конституционного права работников на отдых.

От продолжительности рабочего времени зависит состояние здоровья и трудоспособности человека, им фактически определяется время отдыха, необходимое человеку для восстановления здоровья и трудоспособности, духовного развития, выполнения семейных обязанностей, обязанностей по воспитанию детей и т. д.

Рабочее время регулируется гл. 15-16 ТК, а также рядом других нормативных актов

Для правового регулирования рабочего времени в современный период характерно, что закон устанавливает только его предельную продолжительность, которая не может быть увеличена иначе, как по основаниям и в порядке, предусмотренным законом. Так, предельная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов (ст. 91 ТК). Уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с законодательством возможно в трудовом договоре по соглашению сторон. Это право сторон трудового договора законом не ограничено.

Как следует из ст. 91 ТК, в рабочее время включается не только непосредственное выполнение работниками трудовых обязанностей, но и некоторые другие периоды. Так, в соответствии со ст. 301 ТК при работе вахтовым методом в рабочее время включается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Согласно ст. 109 ТК в рабочее время включены перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам в течение рабочего дня. Право на такие перерывы имеют те, кто работает в холодное время года в неотапливаемых помещениях или на открытом воздухе, грузчики, занятые на погрузочно-разгрузочных работах, а также другие работники в необходимых случаях. В рабочее время включаются перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК). В рабочее время

работников торговли входит время для подготовительно-заключительных операций (подготовка рабочего места и товаров, оформление витрин, подсчет чеков и т. д.), продолжительность которого устанавливается работодателем.

51. Виды, режимы и учет рабочего времени.

Режим и учет рабочего времени, виды и порядок их установления

Режим рабочего времени зависит от режима работы организации и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, он определяется трудовым договором

Согласно ст. 100 ТК режим рабочего времени должен предусматривать:

1. продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная — с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
2. работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
3. продолжительность ежедневной работы (смены);
4. время начала и окончания работы;
5. время перерывов в работе;
6. число смен в сутки;
7. чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются

коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Особенности режима рабочего времени работников транспорта, связи и других особо значимых отраслей определяются специальным законодательством. Режим труда работающих у физических лиц устанавливается в трудовом договоре по соглашению сторон. При этом обязательно соблюдение предельной продолжительности рабочей недели — 40 часов

Особыми видами режима рабочего времени, предусмотренными Трудовым кодексом, являются:

1. работа с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
2. работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК);
3. работа с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
4. сменная работа (ст. 103 ТК).

1. Ненормированное рабочее время устанавливается для ограниченного круга работников и обуславливается спецификой выполняемой работником трудовой функции, которая исключает возможность ограничить трудовую деятельность рамками нормального рабочего времени или выполнение которой не поддается точному учету во времени. Оно обычно устанавливается руководителям организаций, их заместителям, главным специалистам, руководителям структурных подразделений организаций, юрисконсультам, экспедиторам. Перечень таких работников закрепляется в коллективном договоре, соглашениях или локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.

На работающих с ненормированным рабочим временем распространяются требования трудовой дисциплины: они должны вовремя приходить на работу, не допускать преждевременного ухода с работы, соблюдать трудовую дисциплину. На общих основаниях они освобождаются от работы в выходные и праздничные дни, используют ежегодные отпуска.

Особенность в их правовом положении состоит в том, что в исключительных случаях для выполнения своих трудовых обязанностей по распоряжению работодателя они могут привлекаться к работе сверх нормального рабочего времени. Переработка не признается сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска в соответствии со ст. 119 ТК.

2. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон трудового договора. Режим гибкого рабочего времени может быть введен по просьбе работника (в силу семейных обстоятельств, состояния здоровья, места жительства).

3. В случаях, когда это необходимо по характеру труда, допускается разделение рабочего дня на части при условии, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной нормы. Такой режим труда вводится водителям общественного транспорта, когда интенсивность движения приходится на «час пик», работникам лесной охраны, работникам связи, жилищно-коммунального хозяйства и др. Данный режим вводится работодателем в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4. В организациях, работающих в сменном режиме, составляются графики сменности (ст. 103 ТК). В них указываются: число смен, их продолжительность и последовательность, распорядок работы в каждой смене, выходные дни, дни доработки недостающих до нормы часов и т. д. До сведения работников они должны доводиться не позднее чем за 1 месяц до их введения. Запрещается назначение работника на работу в течение 2 смен подряд. Переход из одной смены в другую рекомендуется производить после выходного дня. Учет рабочего времени бывает двух видов — **поденный и суммированный**. Поденный учет вводится для работников, у которых ежедневная продолжительность работы одинакова. При этом количество проработанного времени учитывается ежедневно; недоработка в один день не может компенсироваться переработкой в другой. Суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК) вводится в непрерывно действующих организациях, а также в отдельных производствах, цехах и на некоторых видах работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Он вводится для работников транспорта, медицинских учреждений, преподавателей учебных заведений, некоторых категорий работников торговли и общественного питания и др. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Суммированный учет рабочего времени предполагает установление определенного учетного периода: месяца, квартала, года (но не более). Чаще всего учетным периодом является месяц. Недоработка в отдельные дни учетного периода может компенсироваться

Сверхурочные работы: понятие, основания и порядок их осуществления

Работодателю предоставлено право в порядке, установленном ст. 99 ТК, привлекать работников к сверхурочной работе.

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

Следовательно, сверхурочной признается только работа, производимая по инициативе работодателя. Если работник по собственной инициативе остался на работе по окончании рабочего дня (смены), такая работа не признается сверхурочной. Не является сверхурочной работа, если она компенсирует недоработку в течение рабочего дня, например при выходе на работу с опозданием.

В соответствии со ст. 99 ТК установлен различный порядок привлечения работников к сверхурочной работе:

1. в четко определенных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается работодателем с письменного согласия работника;
2. в четко определенных случаях привлечение к сверхурочной работе производится работодателем без согласия работника;
3. в других (остальных) случаях привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

С письменного согласия работника он может быть привлечен к сверхурочной работе:

1. при необходимости закончить начатую работу, если ее невыполнение может повлечь порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
2. при производстве временных ремонтных и восстановительных работ, невыполнение которых может вызвать прекращение работы значительного числа работников;
3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва

Без согласия работника при влечение к сверхурочной работе допускается:

1. при производстве работ, необходимых для предотвращения или устранения последствий катастрофы, производственной аварии, стихийного бедствия;
2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочной работе требует письменного согласия работника и учета мнения профсоюзного органа.

Число сверхурочных часов для каждого работника не должно превышать 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Запрещено привлекать к сверхурочным работам беременных женщин и несовершеннолетних. Только с письменного согласия и при отсутствии запрещения по медицинским показаниям к сверхурочным работам могут быть привлечены: женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет; инвалиды; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи по медицинским показаниям (ст. 259 ТК). При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

В соответствии со ст. 152 ТК компенсация за работу в сверхурочное время производится в денежном форме в повышенном размере либо, по желанию работника, путем предоставления ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Ненормированный рабочий день. Разделение рабочего дня на части

Ненормированное рабочее время устанавливается для ограниченного круга работников и обуславливается спецификой выполняемой работником трудовой функции, которая исключает возможность ограничить трудовую деятельность рамками нормального рабочего времени или выполнение которой не поддается точному учету во времени. Оно обычно устанавливается руководителям организаций, их заместителям, главным специалистам, руководителям структурных подразделений организаций, юрисконсультам, экспедиторам и др. Перечень таких работников закрепляется в коллективном договоре, соглашениях или локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.

На работающих с ненормированным рабочим временем распространяются требования трудовой дисциплины: они должны вовремя приходить на работу, не допускать преждевременного ухода с работы, соблюдать трудовую дисциплину. На общих основаниях они освобождаются от работы в выходные и праздничные дни, используют ежегодные отпуска.

Особенность в их правовом положении состоит в том, что в исключительных случаях для выполнения своих трудовых обязанностей по распоряжению работодателя они могут привлекаться к работе сверх нормального рабочего

времени. Переработка не признается сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска в соответствии со ст. 119 ТК.

В случаях, когда это необходимо по характеру труда, допускается разделение рабочего дня на части при условии, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной нормы. Такой режим труда вводится водителям общественного транспорта, когда интенсивность движения приходится на «час пик», работникам лесной охраны, работникам связи, жилищно-коммунального хозяйства и др. Данный режим вводится работодателем в локальном нормативном акте (приказе или распоряжении), принятом с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Совместительство: понятие и виды, отграничение со смежными институтами

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Отличие между совместительством и совмещением заключается в том, что при первой форме организации труда дополнительная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, то при второй форме (совмещении) дополнительная работа осуществляется в рамках нормальной продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК и иными ФЗ

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу (если ему во время не выплатили зп) или отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением

52. Понятие и виды времени отдыха.

Время отдыха — это время, в течение которого работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК). Регулируется оно гл. 17-19 ТК и некоторыми другими нормативными актами.

Видами времени отдыха являются:

1. перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. ежедневный (междусменный) отдых;
3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
4. нерабочие праздничные дни;
5. отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) имеют различное назначение и правовой режим.

В течение рабочего дня (смены) всем работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время и не оплачивается (ст. 108 ТК). Продолжительность перерывов должна быть не менее 30 минут и не более 2 часов. Продолжительность и режим использования этих перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка; при сменной работе - графиками сменности; при особом режиме работ (гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части) - в локальных нормативных актах или в трудовом договоре. Если по условиям работы предоставить перерыв невозможно, работодатель обязан создать работнику условия для отдыха и приема пищи на рабочем месте. В таких случаях этот период не исключается из рабочего времени.

Определенным категориям работников предоставляются перерывы, имеющие специальное назначение, включаемые в рабочее время и оплачиваемые (ст. 109 ТК). Они даются работающим на открытом воздухе в холодное время года или в неотапливаемых помещениях для обогрева. На погрузочно-разгрузочных работах и некоторых других видах работ предоставляются дополнительные перерывы для отдыха. Режим предоставления указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обязан создать работникам условия для обогрева и отдыха, оборудовав для этого помещения.

Ежедневный (междусменный) отдых - это перерыв между окончанием рабочего дня (смены) и началом нового рабочего дня (смены). Его продолжительность вместе со временем обеденного перерыва должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий день.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются всем работникам: при 5-дневной рабочей неделе — 2 дня, при 6-дневной — 1 день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (ст. 110-111 ТК).

Порядок предоставления и использования выходных дней зависит от режима работы организации или индивидуального предпринимателя и устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Порядок предоставления выходных дней работающим у физических лиц определяется соглашением сторон (ст. 305 ТК) с соблюдением требований ст. 110 ТК.

Нерабочими праздничными днями в России в соответствии со ст. 112 ТК являются:

1. 1,2,3,4 и 5 января — Новый год;
2. 7 января — Рождество Христово;
3. 23 февраля — День защитника Отечества;
4. 8 марта — Международный женский день;
5. 1 мая — Праздник весны и труда;
6. 9 мая — День Победы;

7. 12 июня — День России;
8. 4 ноября — День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и праздничных дней выходные дни могут переноситься Правительством РФ на другие дни.

53. Ежегодные основные отпуска.

Ежегодный отпуск - это непрерывный продолжительный отдых, предоставляемый работникам ежегодно в целях укрепления здоровья и восстановления трудоспособности.

Всем работающим по трудовому договору должны предоставляться ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 114 ТК).

Законодательством установлено 2 вида ежегодных отпусков для отдыха: основной отпуск (ст. 115 ТК) и дополнительные отпуска (ст. 116-119 ТК).

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК), продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

Основные и дополнительные отпуска предоставляются работникам один раз в рабочем, а не в календарном году. Рабочий год, как правило, исчисляется со дня поступления на работу в организацию. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев работы.

Право на отпуск до истечения 6 месяцев работы имеют: беременные женщины, несовершеннолетние, а также некоторые другие категории работников. При этом право на отпуск возникает в полном размере.

54. Дополнительные отпуска

Сверх основного отпуска в целях компенсации повышенных затрат труда в тяжелых производственных и климатических условиях, а также поощрения длительной работы в организации, некоторым категориям работников предусмотрены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, присоединяемые к основному. Право на них имеют: занятые на работах с вредными или опасными условиями труда; работающие с ненормированным рабочим временем; работающие в районах Крайнего Севера и в приравненных, к ним местностях (ст. 321 ТК); некоторые другие категории работников, установленные законодательством. В соответствии со ст. 116 ТК дополнительные отпуска могут предоставляться работодателями и другим категориям работников за счет собственных средств.

Основные и дополнительные отпуска предоставляются работникам один раз в рабочем, а не в календарном году. Рабочий год, как правило, исчисляется со дня поступления на работу в организацию. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у

данного работодателя (ст. 122 ТК). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев работы.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

55. Специальные отпуска

Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК), продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы некоторым категориям работников по их письменному заявлению. К ним относятся: участники Великой Отечественной войны; работающие пенсионеры по возрасту; работающие инвалиды и некоторые другие. Работодатель обязан предоставить такой отпуск продолжительностью до 5 календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

56. Порядок предоставления отпусков.

Ежегодный отпуск - это непрерывный продолжительный отдых, предоставляемый работникам ежегодно в целях укрепления здоровья и восстановления трудоспособности.

Всем работающим по трудовому договору должны предоставляться ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 114 ТК).

Основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам, в том числе работающим у физических лиц, продолжительностью 28 календарных дней. Для некоторых категорий работников, с учетом возраста, состояния здоровья, степени интенсивности и напряженности труда, устанавливаются удлиненные основные отпуска, т. е. основные отпуска большей продолжительности. Удлиненные установлены: несовершеннолетним — 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК); педагогическим работникам — 42 и 56 календарных дней в зависимости от места работы; занятым на работах с химическим оружием, — 56 или 49 календарных дней в зависимости от группы, к которой отнесены работы; инвалидам — не менее 30 календарных дней и некоторым другим категориям работников. Основные и дополнительные отпуска предоставляются работникам один раз в рабочем, а не в календарном году. Рабочий год, как правило, исчисляется со дня поступления на работу в организацию. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев работы.

Право на отпуск до истечения 6 месяцев работы имеют: беременные женщины, несовершеннолетние, а также некоторые другие категории работников. При этом право на отпуск возникает в полном размере.

ТК. Очередность предоставления отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График имеет обязательную силу как для работников, так и для работодателя (ст. 123 ТК).

Отдельным категориям работников закон предоставляет право выбора времени использования отпуска. Таким правом пользуются несовершеннолетние (ст. 267 ТК), а также мужчины, которые вправе получить отпуск в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени их непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК).

Отпуска должны предоставляться ежегодно в установленный срок. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части, причем одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

Возможность замены отпуска денежной компенсацией ограничена законом (ст. 126 ТК).

По письменному **заявлению** работника денежной компенсацией может быть заменена только часть отпуска, превышающая 28 календарных дней. Нельзя компенсировать в денежной форме отпуск беременным женщинам, несовершеннолетним и лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника. Однако запрещено отзывать из отпуска беременных женщин, несовершеннолетних и работающих с вредными и опасными условиями труда.

В исключительных случаях и в порядке, установленном ст. 124 ТК, возможно продление или перенесение отпуска на следующий рабочий год. Отпуск может быть продлен в случае болезни работника во время отпуска на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком. Продлевается отпуск и при исполнении работником государственных обязанностей, если для их выполнения законом предусмотрено освобождение от работы. Перенесение отпуска на следующий рабочий

57. Понятие оплаты труда.

Понятие заработной платы. Отличие заработной платы от вознаграждения, выплачиваемого по гражданско-правовым договорам и иных денежных выплат, выплачиваемых работнику

В форме заработной платы оплачивается только труд лиц, работающих по трудовому договору.

Заработная плата как правовая категория — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты) — ст. 129 ТК.

Заработная плата является обязательным условием трудового договора; ее выплата - юридическая обязанность работодателя. Заработная плата - это оплата за живой труд, за сам процесс труда, а не за конечный результат, как это имеет место в гражданско-правовых договорах.

Оплата и нормирование труда работников регулируются гл. 20-22 Трудового кодекса и рядом других нормативных актов.

Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, - один из основных

принципов правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в ст. 2 ТК.

В организацию оплаты труда работников должен быть положен принцип справедливости в оценке труда. Заработная плата работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Должна быть обеспечена равная оплата за равный труд без какой-либо дискриминации (ст. 132 ТК).

58. Методы правового регулирования заработной платы. Метод нормативного и договорного регулирования оплаты труда.

В России применяются два метода правового регулирования заработной платы: государственное регулирование, которое в основном сводится к установлению государственных гарантий по оплате труда, и договорное регулирование. При этом преобладающая роль в современный период принадлежит договорному регулированию. Государственные гарантии в области оплаты труда закреплены в ст. 130 ТК. Их конкретизация содержится в гл. 21 ТК. Основные из них сводятся к следующему.

8. Установление минимального размера заработной платы (ст. 133 ТК), который вводится одновременно на всей территории РФ. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже МРО

9. Запрещение дискриминации в оплате труда (ст. 132 ТК). Заработная плата не может зависеть от пола, возраста, национальности и других обстоятельств, не связанных с квалификацией, количеством и качеством труда.

10. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК). В бюджетных организациях индексация производится в порядке, установленном законодательством, в других — в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

11. Закрепление требования повышения оплаты труда в особых условиях: на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, а также в местностях с суровыми климатическими условиями (ст. 146 ТК).

12. Снятие ограничений в оплате труда. В настоящее время заработная плата работников максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

13. Непосредственное регулирование размеров оплаты труда отдельных категорий работников (государственных служащих, работников бюджетных организаций и некоторых других).

7. Ограничение возможности выплаты заработной платы в неденежной (натуральной) форме (ст. 131 ТК). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника выплата ему заработной платы может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству и отличным от денежной формы. Однако доля неденежных доходов не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы. Не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, свободный оборот которых запрещен.

8. Ограничение удержаний из заработной платы работников (ст. 137—138 ТК).

9. Установление ответственности работодателей за нарушения в выплате заработной платы (ст. 142 ТК).

Договорное регулирование заработной платы подразделяется на две разновидности:

1) коллективно-договорное, которое осуществляется путем заключения федеральных, региональных, отраслевых (межотраслевых), территориальных тарифных

соглашений и коллективных договоров в организациях и у индивидуального предпринимателя;

2) индивидуально-договорное, основанное на соглашении между работником и работодателем о размере и условиях оплаты труда, закрепленных в трудовом договоре.

59. Охрана заработной платы.

Охрана заработной платы осуществляется прежде всего путем ограничения возможности работодателей производить удержания из зарплаты работников. Заработная плата как вознаграждение за труд неприкосновенна, и удержания из нее возможны только в случаях, размерах и в порядке, установленных законом.

В соответствии со ст. 137 ТК удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1. для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
2. для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом в другую местность, а также в других случаях;
3. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетной ошибки;
4. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению трудовых споров его вины в невыполнении норм труда;
5. при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, кроме случаев, предусмотренных ст. 137 ТК (имеются в виду основания увольнения, не связанные с виновным поведением работника).

Решение работодателя об удержании из заработной платы работника может быть принято не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат. Решение принимается при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний. Излишне выплаченная работнику заработная плата не может быть взыскана в иных случаях, кроме указанных выше. Взыскание допускается также, когда излишние суммы были выплачены вследствие неправомерных действий работника, установленных судом. Ограничен и предельный размер удержаний при каждой выплате заработной платы (ст. 138 ТК). По общему правилу, он составляет 20% от суммы, причитающейся к выплате; при удержаниях по нескольким исполнительным документам — 50%. В исключительных случаях предельный размер удержаний составляет 70% от суммы, причитающейся к выплате. Таким образом, 30% заработной платы работника во всех случаях остаются неприкосновенными. Предельный размер удержаний возможен:

1. по приговору суда при отбывании исправительных работ;
2. при взыскании алиментов на содержание несовершеннолетних детей;
3. при возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица;
4. при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
5. при возмещении вреда, причиненного преступлением.

Необоснованные удержания из заработной платы, а также нарушения предельных размеров удержаний - грубые нарушения трудового законодательства, дающие право работнику обжаловать незаконные действия работодателя в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Незаконно удержанные суммы по решению этих органов подлежат возврату работнику.

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК и иными ФЗ

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

60. Минимальный размер оплаты труда: понятие, значение и порядок его установления

Порядок установления заработной платы регулируется ст. 135 ТК.

Структуру заработной платы образуют следующие ее части:

1. основная (постоянная) часть заработной платы;
2. компенсационные выплаты;
3. стимулирующие выплаты.

Основная часть заработной платы устанавливается на основе действующей у данного работодателя системы оплаты труда и не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ. При этом заработная плата (ее основная часть) работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Компенсационные и стимулирующие выплаты являются переменной частью заработной платы, которая зависит от установленных государством гарантий и условий оплаты труда, установленных у данного работодателя.

Согласно статье 164 ТК РФ компенсации - это «денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК и иными ФЗ

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) - это переменная часть заработной платы, которая может зависеть от полученной прибыли, от индивидуального вклада работника в результат хозяйственной деятельности и так далее.

Сроки и очередность выплаты заработной платы - важные государственные гарантии по оплате труда работников. Конвенция МОТ N 95 предусматривает, что заработная плата должна выплачиваться регулярно.

Проблема очередности выплаты заработной платы остро заявляет о себе при недостаточности денежных средств на счете организации для удовлетворения всех предъявленных требований. В этих случаях очередность списания денежных средств со счета организации регулируется ст. 855 ГК, предусматривающей, что во вторую очередь производится списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчета по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору.

61. Минимальный размер заработной платы: понятие, значение и порядок его установления.

62. Формы и системы оплаты труда и заработной платы

Трудовому законодательству известны две системы заработной платы - сдельная и повременная. Различие между ними состоит в том, что берется за основу определения размера заработка. Если заработная плата зависит от количества проработанного времени, то такая система называется повременной, если от количества выработанной продукции - сдельной. Право выбора системы заработной платы в организациях, в структурных

подразделениях, на отдельных производственных участках, видах работ предоставлено самим организациям. Системы заработной платы устанавливаются по соглашению между работодателем и представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях (ст. 40,45 ТК).

Месячный заработок повременщика зависит от количества проработанного времени и исчисляется исходя из того, какие устанавливаются тарифные ставки — часовые или дневные. При часовых тарифных ставках заработок определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца часов; при дневных тарифных ставках - путем умножения дневной тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца дней.

При сдельной системе оплаты труда труд работников подлежит нормированию. Нормирование регулируется ст.159-163ТК.

Нормами труда являются нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания. Они устанавливаются в организациях работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или коллективным договором. Нормы труда должны соответствовать достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда. При необходимости нормы труда могут периодически пересматриваться. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников

Для однородных работ могут разрабатываться и вводиться в действие типовые нормы труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК).

Нормы выработки определяют количество продукции (операций), которое работник должен произвести в единицу времени (час, день, месяц) в зависимости от того, какие установлены тарифные ставки — часовые, дневные, месячные (например, норма выработки — 4 детали в час; 2 операции в день).

Нормы времени устанавливают время, отведенное для изготовления одной детали, производства одной операции и т. д. (например, 15 минут на одну деталь; 20 минут на одну операцию).

Поскольку тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда, работнику гарантируется ее выплата при условии выполнения установленной нормы. Исходя из этого, можно определить сдельную расценку — размер оплаты за единицу продукции, операцию и т. д.:

Сдельная расценка = Тарифная ставка/Норма выработки, или

Сдельная расценка = Тарифная ставка x Норма времени.

Определив сдельную расценку, можно подсчитать заработок сдельщика:

Заработок сдельщика = Сдельная расценка x Количество продукции, операций и т. д.

В дополнение к рассмотренным системам оплаты труда существуют стимулирующие выплаты: премии, доплаты, надбавки к заработной плате. Они устанавливаются работодателем (с учетом мнения профсоюзного органа) либо коллективным договором.

Виды и формы заработной платы

Зарплата делится на два вида: Основная и дополнительная.

Основная - начисляется за фактически проработанное время и все выполненные на предприятии работы. К ней относятся сдельная и повременная формы зарплаты.

Дополнительная - выплаты за непроработанное на предприятии время, которые установлены законом. Это - оплата отпусков, выходных пособий

при увольнении, льготные часы при укороченном рабочем дне для подростков и т.д.

Формы оплаты труда включают в себя различные системы:

Повременная:

1. Простая
2. Премияльная – включает в себя простую и % премий по различным основаниям

Сдельная

1. Простая
2. Прогрессивная – простая сдельная и доплаты по прогрессивным расценкам за объем, выработанный сверх установленных норм выработки
3. Премияльная
4. Косвенно-сдельная – применяется для оплаты труда некоторых категорий работников (например обслуживающих производственное оборудование)
5. Коллективная – по результатам работы всей бригады
6. Аккордная – за выполненный этап работ

Положение о премияльной системе является приложением к коллективному договору. В положении указываются: показатели премирования, условия премирования; условия депремирования. На премию (кроме единовременной премии) работник может претендовать в исковом порядке

Вознаграждение по итогам работы за год устанавливается коллективным договором в дополнение к установленным на предприятии системам заработной платы. Эта премия выплачивается из фонда, который образуется за счет прибыли, полученной организацией. Размер премии определяется с учетом результатов труда работника в истекшем году и продолжительности непрерывного стажа работы в данной организации

Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается администрацией организации по согласованию с профкомом

Право на получение вознаграждения по итогам работы за год в полном размере имеют все работники, проработавшие полностью календарный год

Также в положении устанавливаются основания лишения работников вознаграждения полностью или частично

63. Тарифная система оплаты труда.

Тарифная система - это совокупность правовых норм, актов, принимаемых в централизованном (законодательном, социально-партнерском) и локальном порядке, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда различных категорий работников в зависимости от сложности выполняемой работы, условий труда, интенсивности и характера труда. Сложность выполняемых работ определяется на основании их тарификации. Для работников бюджетной сферы тарифная система устанавливается на основе единой тарифной сетки, а в других организациях тарифная система может определяться коллективными договорами, соглашениями, с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда. Тарифная система состоит из следующих элементов: тарифно-

квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, надбавки и доплаты, перечни (списки) работ с тяжелыми и вредными условиями труда. **Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)** содержит тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, сгруппированные в разделы по производствам и видам работ. Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профподготовки работника. Разряд рабочего устанавливается тарифно-квалификационными комиссиями. Чем выше разряд, тем выше оплата труда, которая определяется по тарифной сетке. Квалификационные справочники служащих состоят из трех частей: I - руководители; II - специалисты; III - технические исполнители.

Квалификационные справочники утверждаются на централизованном уровне. Они являются юридической базой для разработки в организациях должностных инструкций, определяющих трудовые функции ра-

бочих и служащих. Труд руководителей, специалистов и служащих оплачивается по должностным окладам, которые устанавливаются в организации. Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Например: 1-й разряд имеет коэффициент 1; 2-й - 1,2; 3-й - 1,4; 4-й - 1,6; 5-й - 1,9; 6-й - 2,5. В большинстве организаций применяется 6-разрядная сетка. В бюджетной сфере действует Единая 18-разрядная тарифная сетка. Ставка 1-го разряда ЕТКС = 600 руб. (с 1 октября 2003 г.), тарифный коэффициент 18-го разряда равен 4,5. Труд рабочих по этой сетке оплачивается с 1-го по 10-й разряд, служащих - с 2-го по 18-й

разряд. Тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц). Ставка 1-го разряда не может быть ниже МРОТ, ставки других разрядов определяются путем умножения ставки на ее поразрядный коэф-

64. Гарантии и компенсации

Гарантийные выплаты - это полное или частичное сохранение за работником зарплаты за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Гарантийные выплаты даются не за труд, а за время отсутствия на работе в указанных ТК случаях.

Гарантийные доплаты осуществляются при выполнении работы со снижением зарплаты. *Виды гарантийных выплат и доплат.* 1. Зависящие от производства или действия руководителя: 1) оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному при восстановлении его на работе; 2) оплата средней зарплаты беременным женщинам за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более

легкую; 3) выплата выходного пособия. 2. Гарантийные выплаты и доплаты, связанные с оплатой отпусков и подобных периодов: 1) гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков, в том числе материнских и целевых для учебы отпусков, а также работникам, направленным производством на курсы повышения квалификации; 2) гарантийные доплаты за перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет и за краткосрочные перерывы для обогрева; 3) доплата женщинам села и работникам

районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, также подросткам за сокращенное рабочее время; 4) доплата при переводе работника на другую ниже оплачиваемую работу до его прежнего среднего заработка в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем по вине предприятия - до восстановления трудоспособности или установления инвалидности; 5) доплаты до прежнего среднего заработка беременным и кормящим матерям при переводе на более легкую работу. 3. Не зависящие от производства, но необходимые для государства и общества: 1) оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей по среднему заработку работника; 2) средний заработок сохраняется за работником на время исполнения депутатских обязанностей, явки во МСЭК. 4. Гарантии работнику в связи с изменением его здоровья: 1) гарантии работнику при временной нетрудо-

способности; 2) работникам, направляемым на медицинское обследование; 3) работнику в дни сдачи им крови и ее компонентов. Средний заработок для гарантийных выплат подсчитывается за два последних месяца работы работника. а.

Компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей и иных обязанностей, предусмотренных законом.

1. Компенсации по командировкам. *Служебная командировка* - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Не признаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (ст. 166 ТК). При командировке работодатель обязан возместить расходы: по проезду (туда и обратно); по найму жилого помещения (оплате жилья); расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работода-

теля. **2. Компенсации при переезде на работу в другую местность** выплачиваются за счет работодателя нового места работы. К ним относятся расходы на переезд работника, членов его семьи и провозу имущества (если работодатель не предоставил средства передвижения); суточные за время пути; расходы по обустройству на новом месте; «подъемные» в виде единовременного пособия в размере месячной заработной платы по новому месту. **3. Компенсации за использование работником личного имущества (инструмента, машины) в интересах работодателя с его разрешения или ведома** выплачиваются за амортизацию используемого инструмента, приборов, личного транспорта. Основанием выплаты является приказ, в котором указывается размер выплаты. Они осуществляются один раз в месяц. **4. Компенсация вынужденного неполного времени.** С учетом заработка ежемесячная компенсация не должна превышать установленную минимальную оплату труда, выплачивается из фонда занятости администрации производства тем, кто до этого работал с полным рабочим временем, а после перевода на неполное рабочее время работал менее двух месяцев. Эта компенсация выплачивается не более шести месяцев.

65. Дисциплина труда.

Дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации (ст. 189 ТК).

Совместная деятельность людей требует четкой организации, подчинения участников трудового процесса установленным правилам. Значение трудовой дисциплины трудно переоценить, поскольку от нее в большой степени зависят результаты работы любого коллектива. Укрепление дисциплины не требует никаких капиталовложений и затрат. В то же время оно приносит большой экономический эффект: резко повышает производительность, качество и культуру труда, снижает потери и непроизводительные затраты рабочего времени.

Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка является элементом трудового отношения работника с работодателем. Заключение трудового договора предполагает принятие на себя работником обязательства соблюдать дисциплину труда. Это вытекает из определения трудового договора (ст. 56 ТК), закрепляющего обязанность работника выполнять трудовую функцию с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

Правовое регулирование трудовой дисциплины осуществляется Трудовым кодексом (гл. 29-30), рядом других нормативных актов, а также правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка — это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового

договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК). Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК).

Таким образом, дисциплина труда регулируется как законодательством, так и локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями и учитывающими специфику их деятельности. При этом последние не должны содержать положений, противоречащих действующему законодательству. Положения и уставы о дисциплине разрабатываются на основе Трудового кодекса и других нормативных актов и также не могут им противоречить. Они определяют особые условия и требования к соблюдению дисциплины работниками соответствующей отрасли. Действие уставов распространяется на определенные в них категории работников. В них устанавливаются:

1. основные обязанности работников, подпадающих под действие положения или устава о дисциплине;
2. меры поощрения, их виды, порядок применения; полномочия должностных лиц по применению поощрений;
3. меры дисциплинарного взыскания, учитывающие специфику отрасли; порядок их наложения и компетенция должностных лиц по их применению.

Трудовая дисциплина обеспечивается прежде всего методами убеждения, воспитательного воздействия на работников, а также поощрением за добросовестный труд. Вместе с тем определенную роль в укреплении дисциплины играют меры принуждения: применение к недобросовестным работникам дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения с работы.

66. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и виды дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание это наказание налагаемое на сотрудника в связи с ненадлежащим исполнением его трудовых обязанностей. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. **Дисциплинарные взыскания: порядок наложения, обжалования и снятия**

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под

роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

Общая характеристика дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка
Трудовая дисциплина обеспечивается в необходимых случаях методами правового воздействия на нарушителей путем привлечения их к дисциплинарной ответственности.

67. Поощрения.

Поощрения работников за успехи в работе — это публичное признание заслуг, награждение, оказание почета как отдельным работникам, так и трудовым коллективам в связи с достигнутыми успехами в работе.

В современный период российское государство придает большое значение поощрению добросовестного труда людей, учитывая, что меры поощрения, высокая общественная оценка производительного труда являются стимуляторами трудовой активности людей, оказывают воспитательное воздействие на весь трудовой коллектив.

Поощрение особо отличившихся работников от имени государства осуществляет Президент РФ соответствующими указами. Оно заключается в награждении орденами и медалями (ордена Почета, Дружбы, «За заслуги перед Отечеством», медаль «За отвагу» и др.), в присвоении почетных званий («Заслуженный металлург РФ», «Заслуженный экономист РФ» и т. д.).

Широкие возможности в поощрении добросовестного труда имеют работодатели. В соответствии со ст. 191 ТК за образцовое выполнение трудовых обязанностей работодателями применяются следующие поощрения: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии.

Указанный перечень мер поощрения не является исчерпывающим. Правилами внутреннего трудового распорядка или коллективными договорами могут быть предусмотрены и иные поощрения. Поощрение может осуществляться путем предоставления дополнительных отпусков для отдыха, преимуществ и льгот в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, предоставления путевок в санатории, пансионаты, туристических путевок и т. д. Добросовестные работники должны иметь преимущества при продвижении по работе.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении работодателя, доводятся до сведения всего трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника (ст. 66 ТК). Мерами поощрения являются различные стимулирующие выплаты. Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок к заработной плате с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Положениями и уставами о дисциплине предусмотрены специфические меры поощрения работников и особый порядок их применения. Так, Устав о дисциплине работников морского транспорта установил такие меры поощрения, как присвоение звания лучшего по профессии, награждение знаком «Почетному работнику морского флота», «Почетному полярнику» и некоторые другие.

В отличие от Трудового кодекса в Уставах дифференцированы полномочия должностных лиц в поощрении работников. Например, в Уставе о дисциплине работников морского транспорта право объявления благодарности в приказе предоставлено капитану судна; право объявлять благодарности, выдавать премии и награждать ценным подарком — руководителю, обладающему правом приема на работу данного работника, и т. д. Если к работнику необходимо применять поощрение, выходящее за пределы прав, предоставленных данному руководителю, он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

68. Сущность правового института охраны труда.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационные, технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК).

От состояния охраны труда зависит здоровье и трудоспособность человека; уровень охраны труда влияет на демографическую ситуацию в стране, на решение многих социальных проблем и т. д. С учетом этого в последние годы усилилось внимание государства к вопросам создания безопасных условий труда. Об этом свидетельствует множество новых законодательных актов, направленных на усиление государственного надзора и контроля в этой сфере.

Правовое регулирование охраны труда осуществляется Трудовым кодексом (гл. 33-36) и рядом других законодательных актов. К ним относятся:

1. межотраслевые правила по охране труда, межотраслевые типовые инструкции по охране труда;
2. отраслевые правила по охране труда, типовые инструкции по охране труда;
3. государственные стандарты Системы стандартов безопасности труда;
4. государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (, гигиенические нормативы, санитарные нормы и др.
5. Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 211 ТК).

Все указанные нормативные документы предварительно рассматриваются и согласовываются с соответствующими профсоюзными органами. Они имеют обязательную силу для работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы

В ст. 210 ТК сформулированы основные направления государственной политики в области финансирования мероприятий по улучшению условий и охране труда проводится за счет средств федерального, региональных и местных бюджетов РФ, внебюджетных источников в порядке, установленном законодательством. Оно может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование указанных мероприятий работодателями осуществляется в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК).

Охрана труда является элементом трудового отношения работника с работодателем. Заключив трудовой договор, обе стороны приобретают широкий комплекс взаимных прав и обязанностей, связанных с обеспечением здоровых и безопасных условий трудовой деятельности.

69. Обязанности работодателей и работников в сфере охраны труда

В соответствии со ст. 212 ТК работодатель обязан обеспечить:

1. безопасность работников при осуществлений технологических процессов, эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
2. применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
3. соответствующие требованиям охраны труда условия для работы на каждом рабочем месте;
4. режим труда и отдыха в соответствии с законодательством;
5. приобретение и выдачу за

счет собственных источников специальных средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6. обучение работников безопасным приемам и методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда;
7. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
8. проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка за это время;
9. недопущение работников к исполнению обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
10. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях средств индивидуальной защиты;
11. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим необходимой помощи;
12. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
13. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
14. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
15. ознакомление работников с требованиями охраны труда;
16. разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного трудящимися органа инструкций по охране труда для работников.

У работодателя имеются и некоторые другие обязанности, содержащиеся в ст. 212 ТК. Одной из них является недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских обследований, а также в случае медицинских противопоказаний. Все медицинские обследования проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка. На работах с вредными и опасными условиями труда, в особых температурных условиях или связанных с загрязнением работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция средств индивидуальной защиты осуществляются за счет финансовых источников работодателя (ст. 221 ТК). Занятым на работах с вредными условиями труда выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда работникам предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК),,

Работодатель обязан обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников (ст. 223 ТК). В этих целях он должен оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки и т. д. Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

Работник обязан:

1. соблюдать установленные требования охраны труда;
2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;
 4. немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
 5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры.
- Невыполнение работником без уважительных причин правил и норм охраны труда, а также перечисленных выше обязанностей рассматривается как дисциплинарный проступок, за который работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения с работы. Увольнение может последовать за однократное грубое нарушение правил охраны труда, если она повлекло тяжкие последствия либо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК). За нарушение правил охраны труда работник может быть лишен поощрительных выплат (например, премий). За такие нарушения, как непрохождение обучения и проверки знаний в области охраны труда, непрохождение обязательных медицинских осмотров, предусмотрено отстранение от работы в соответствии со ст. 76 ТК.

70. Государственное управление охраной труда.

В ст. 210 ТК сформулированы основные направления государственной политики в области охраны труда, которые конкретизированы в нормах, регулирующих охрану труда. Они включают в себя:

1. обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
2. принятие и реализацию нормативных актов в области охраны труда, а также федеральных, ведомственных и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
3. государственное управление охраной труда;
4. государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
5. содействие общественному контролю за охраной труда;
6. государственную экспертизу условий труда;
7. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
8. установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
9. защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей (на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);
10. установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;
11. участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
12. проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда и разработку (внедрение) безопасной техники и технологий, производство средств индивидуальной, и коллективной защиты работников и др.

Принципы 1. Принцип организации труда (установление единых для всех производств нормативных требований по охране труда; госнадзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда; обязательное расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и др.). 2. Принципы государственной экономической политики по охране труда (внедрение безопасных техники и технологий, средств индивидуальной и коллективной защиты; участие государства в финансировании

мероприятий по охране труда; защита интересов работников, пострадавших от трудового увечья, членов их семей и т. д.).3. Организационные принципы охраны труда (подготовка специалистов в области охраны труда, информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве).

71. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя. Согласно ст. 227 ТК расследуются и подлежат учету в качестве несчастных случаев на производстве: травма; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; поражение током; телесные повреждения и т. д., повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности или смерть работника, если эти случаи произошли в определенное время: в течение рабочего времени на территории организации или вне ее; при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем); при следовании к месту служебной командировки и обратно; при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха; при привлечении работника к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и др.

К лицам, в отношении которых производится расследование и учет несчастных случаев на производстве, относятся: работники, выполняющие работу по трудовому договору; студенты и учащиеся, проходящие производственную практику в организациях; лица, осужденные к лишению свободы и привлеченные к труду администрацией организации; деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Для расследования несчастных случаев работодатель создает комиссию (не менее трех человек). В нее входят: специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя; представители работодателя, профсоюза; уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Работодатель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

Если несч. ел. произошел с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, то он расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. Несч. сл., произошедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству. Для расследования группового несч. сл. (число пострадавших два и более человек), тяжелого несч. сл., несч. сл. со смертельным исходом в состав комиссии включается госинспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с госинспектором по охране труда. При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование утверждает Правительство РФ.

Сроки расследования:

1) на расследование обстоятельств и причин несч. сл., который не является групповым и не относится к кате-гории тяжелых несч. сл. или со смертельным исходом, комиссии дается 3 дня;2) на расследование группового, тяжелого и несч. сл. со смертельным исходом - 15 дней;3) несч. сл., о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления заявления.

По каждому несч. сл., вызвавшему перевод работника на другую работу, повлекшему потерю трудоспособности на срок более одного дня либо смерть, оформляется акт о несч. сл. на производстве в двух экземплярах. При групповом несч. сл. акт составляется на каждого пострадавшего отдельно.В акте о несч. сл. на производстве должны быть

подробно изложены обстоятельства и причины несч. сл., указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. Акт о несч. сл. на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несч. сл. На производстве.

72. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

Законодательство о материальной ответственности сторон трудового договора направлено на защиту имущества и имущественных прав сторон трудового договора — работников и работодателей. Таким образом, речь идет о защите собственности. Если работодатель - государственная или муниципальная организация, обладающая правом хозяйственного ведения или оперативного управления имуществом, объектом защиты является государственная или муниципальная собственность. Если работодатель — негосударственное юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, защите подлежит собственность юридического лица (организации) или частная собственность гражданина. Обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности имущества и имущественных прав друг друга вытекают из закона. В ст. 21 ТК в числе основных обязанностей работника названо бережное отношение к имуществу работодателя и других работников. Статья 22 ТК закрепила обязанность работодателя возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей. Из этого вытекает вывод об обязанности работодателя не только принимать меры к охране имущества работников, но и обеспечивать все их имущественные права и интересы, включая своевременную и в полном размере выплату заработной платы, недопущение незаконных отстранений от работы и увольнений и т. д.

Трудовой кодекс законодательно закрепил взаимную материальную ответственность сторон трудового договора за причинение другой стороне материального ущерба. Материальная ответственность регулируется гл. 37-39 ТК.

Материальная ответственность - это обязанность стороны трудового договора (работодателя или работника), причинившей материальный ущерб другой стороне, возместить этот ущерб. Ущерб подлежит возмещению, если он явился результатом виновного противоправного действия (бездействия) причинителя ущерба. При этом размер причиненного ущерба должна доказать потерпевшая сторона.

Поскольку трудовые отношения не основаны на принципе равноправия их участников и у работодателя больше возможностей защитить свои имущественные интересы, чем у работника, законодательство о материальной ответственности сориентировано прежде всего на охрану и защиту работников. Об этом свидетельствует подробное законодательное регулирование материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, преследующее цель исключить необоснованное привлечение их к материальной ответственности. Подтверждается это и установлением в большинстве случаев ограниченной материальной ответственности работников, в то время как работодатель всегда возмещает причиненный работнику ущерб в полном размере, а иногда кроме имущественного возмещает и моральный вред.

Пределы материальной ответственности установлены законом. Однако Трудовой кодекс допустил возможность конкретизации материальной ответственности сторон в самом трудовом договоре или прилагаемом к нему соглашении, заключаемом в письменной форме. Тем самым допущены некоторые возможности договорного регулирования размеров материальной ответственности.

Однако при этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено законодательством, т. е. не может быть снижена по соглашению сторон. В то же время ответственность работника перед работодателем не может быть повышена по сравнению с предусмотренной законодательством (ст. 232 ТК). То есть речь может идти только о снижении размеров материальной ответственности работника. Так, не будет иметь юридической силы условие договора о полной

материальной ответственности работника, если по закону в этом случае наступает ответственность ограниченная. Не могут быть увеличены пределы ограниченной материальной ответственности. юридически ничтожным будет соглашение с работником об освобождении работодателя от ответственности за причиненный работнику ущерб.

73. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Материальная ответственность работодателя перед работником регламентируется гл. 38 ТК. Закон четко определяет случаи наступления такой ответственности.

1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК). Возмещению в полном объеме подлежит потеряв заработке:

а. при незаконном отстранении работника от работы, его увольнении или переводе на другую работу. В этих случаях возмещению подлежит средний заработок за весь период незаконного отстранения от работы, вынужденного прогула либо разница в заработной плате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Никакими предельными сроками данные выплаты не ограничены;

б. при неисполнении работодателем решения органа по рассмотрению трудового спора (суда) или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. В соответствии с законодательством решение о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению. За нарушение закона работодатель обязан выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула;

в. при задержке выдачи работнику трудовой книжки, внесении в нее неправильной или не соответствующей закону формулировки причины увольнения. Если задержка выдачи трудовой книжки или неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовали поступлению работника на другую работу, ему должен быть выплачен средний заработок за все время вынужденного прогула.

2. Материальная ответственность наступает за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 234 ТК). Ответственность установлена в полном размере причиненного ущерба. При этом размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре путем передачи работнику аналогичного или иного имущества взамен утраченного или испорченного.

Ущерб возмещается работодателем по заявлению работника, которое должно быть рассмотрено работодателем в течение 10 дней со дня его поступления. При несогласии работника с решением или неполучении ответа в установленный срок он вправе предъявить иск в суде.

3. В соответствии со ст. 236 ТК возмещению подлежит материальный ущерб, вызванный задержкой выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. В этих случаях материальная ответственность заключается в уплате причитающихся сумм в полном размере и процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Поскольку указанный размер денежной компенсации является минимальным, конкретный размер (более высокий) может быть предусмотрен коллективным или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4. Возмещению в денежной форме подлежит моральный ущерб, причиненный работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя (незаконным отказом в заключении трудового договора, незаконным увольнением, посягательством на честь, достоинство, деловую репутацию работника и т. д.; см. ст. 237 ТК). Размер возмещения определяется соглашением сторон трудового договора. При возникновении спора факт причинения морального вреда и размер возмещения определяются судом. Моральный вред возмещается независимо от возмещения имущественного ущерба.

Порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, регулируется нормами гражданского законодательства (гл. 59 Гражданского кодекса РФ).

74. Основания и порядок привлечения работников к возмещению материального ущерба, причиненного работодателю.

на защиту имущества и имущественных прав сторон трудового договора — работников и работодателей. Таким образом, речь идет о защите собственности. Если работодатель - государственная или муниципальная организация, обладающая правом хозяйственного ведения или оперативного управления имуществом, объектом защиты является государственная или муниципальная собственность. Если работодатель — негосударственное юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, защите подлежит собственность юридического лица (организации) или частная собственность гражданина. В ст. 21 ТК в числе основных обязанностей работника названо бережное отношение к имуществу работодателя и других работников. Трудовой кодекс законодательно закрепил взаимную материальную ответственность сторон трудового договора за причинение другой стороне материального ущерба.

Материальная ответственность - это обязанность стороны трудового договора (работодателя или работника), причинившей материальный ущерб другой стороне, возместить этот ущерб. Ущерб подлежит возмещению, если он явился результатом виновного противоправного действия (бездействия) причинителя ущерба. При этом размер причиненного ущерба должна доказать потерпевшая сторона.

Поскольку трудовые отношения не основаны на принципе равноправия их участников и у работодателя больше возможностей защитить свои имущественные интересы, чем у работника, законодательство о материальной ответственности сориентировано прежде всего на охрану и защиту работников. Об этом свидетельствует подробное законодательное регулирование материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, преследующее цель исключить необоснованное привлечение их к материальной ответственности. Подтверждается это и установлением в большинстве случаев ограниченной материальной ответственности работников, в то время как работодатель всегда возмещает причиненный работнику ущерб в полном размере, а иногда кроме имущественного возмещает и моральный вред.

Пределы материальной ответственности установлены законом. Однако Трудовой кодекс допустил возможность конкретизации материальной ответственности сторон в самом трудовом договоре или прилагаемом к нему соглашении, заключаемом в письменной форме. Тем самым допущены некоторые возможности договорного регулирования размеров материальной ответственности.

Однако при этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено законодательством, т. е. не может быть снижена по соглашению сторон. В то же время ответственность работника перед работодателем не может быть повышена по сравнению с предусмотренной законодательством (ст. 232 ТК). То есть речь может идти только о снижении размеров материальной ответственности работника. Так, не будет иметь юридической силы условие договора о полной материальной ответственности работника, если по закону в этом случае наступает ответственность ограниченная. Не могут быть увеличены пределы ограниченной материальной ответственности. В то же время юридически ничтожным будет соглашение с работником об освобождении работодателя от ответственности за причиненный работнику ущерб. Как видим, в этой норме приоритет также отдается интересам работников.

75. Полная материальная ответственность работника.

Понятие, условия применения и виды материальной ответственности работника
Материальная ответственность работника - это возложение на работника обязанности возместить полностью или частично ущерб, причиненный имуществу работодателя его неправомерными виновными действиями. Таким образом, материальная ответственность заключается в обязанности возместить причиненный ущерб.

цели. Во-первых - защитить имущество работодателя (в том числе имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) от посягательств со стороны недобросовестных работников путем возмещения виновным причиненного ущерба. Во-вторых - обеспечить охрану заработной платы работника от необоснованных удержаний путем установления оснований, условий ответственности и порядка возмещения причиненного ущерба.

Тз мат от применяется, когда причинителем ущерба является работник, а потерпевшим от ущерба - работодатель. То есть причинитель ущерба и потерпевший должны состоять в трудовых отношениях. Если ущерб причинен лицом, не связанным с потерпевшим трудовыми отношениями, его возмещение осуществляется по нормам гражданского права. Нормы трудового законодательства применяются и в тех случаях, когда трудовые отношения прекращены после причинения ущерба, т. е. необходимо, чтобы на момент причинения ущерба трудовые отношения существовали.

Материальная ответственность работников по нормам трудового права существенно отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву прежде всего тем, что работники более защищены законом, находятся в более благоприятном положении по сравнению с лицами, отвечающими по нормам гражданского права.

В трудовом праве основным видом ответственности является ограниченная материальная ответственность, устанавливающая предельный размер удержания. То есть ущерб может возмещаться не в полном объеме, если он превышает установленный в законе предел для удержания. Полная материальная ответственность наступает только в случаях, прямо указанных в законе. В гражданском праве ущерб всегда возмещается в полном размере.

В трудовом праве ответственность исключается при отсутствии вины работника в причинении ущерба. При этом, как правило, действует презумпция невиновности работника в возникновении ущерба. Работник предполагается невиновным до тех пор, пока работодатель не докажет его вину. Тем самым бремя доказывания вины работника лежит на работодателе. В гражданском праве имущественная ответственность в ряде случаев наступает и при отсутствии вины (например, за вред, причиненный источником повышенной опасности; за ущерб, вызванный невыполнением обязательств, связанных с предпринимательской деятельностью). При этом, как правило, вина причинителя ущерба презюмируется (предполагается), и чтобы быть освобожденным от ответственности, работник сам должен доказать свою невиновность.

В отличие от гражданского в трудовом праве возмещению подлежит только фактический ущерб, недополученные доходы (упущенная выгода) не взыскиваются.

В целях защиты интересов работников трудовое законодательство подробно регламентирует вопросы привлечения их к материальной ответственности.

76. Трудовые конфликты. Понятие, виды.

Трудовые споры- неурегулированные разногласия, возникающие между работником или коллективом работников и работодателем по вопросам, связанным с применением труда. Трудовой спор считается возникшим, когда разногласия не урегулированы путем непосредственных переговоров работника (коллектива) с работодателем.

Причины их возникновения – различны:

1. нарушение работодателем трудовых прав отдельных работников или трудовых коллективов в целом – незаконные отказы в приеме на работу, незаконные увольнения, невыплата или выплата в неполном размере и несвоевременно з\п, непредоставление отпусков или предоставление без оплаты, введение штрафных санкций за нарушение трудовой дисциплины, невыплата пособий по обязательному социальному страхованию
2. плохая организация труда
3. нечеткое разграничение трудовых функций между работниками
4. неудовлетворительный стиль руководства
5. низкая правовая культура работников

Индивидуальные трудовые споры как споры юридического характера, возникающие в связи с применением и толкованием действующих юридических норм, именуется конфликтами права.

Все трудовые споры делятся на споры из правоотношений: - трудовых (их абсолютное большинство); - по трудоустройству (например, не принятого по брони инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор);

- по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;
- по подготовке кадров и повышению квалификации работников на производстве;
- по возмещению материального ущерба работником предприятию;
- по возмещению работодателем ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права трудиться;
- профсоюзного органа с работодателем по вопросам труда, быта, культуры;
- коллектива работников с работодателем;

Классификация по характеру спора

- споры о применении норм трудового законодательства, установленных им, коллективным или трудовыми договорами, социально-партнерскими соглашениями о правах и обязанностях. Такие споры могут возникать из всех правоотношений сферы трудового права, т. е. как из трудовых, так и из всех других производных от них (например, из отношений по материальной ответственности). В таких спорах защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профсоюзного органа или полномочие трудового коллектива.

Классификация:

1. по субъектам споров
 - a. индивидуальные – споры между конкретным работником и работодателем
 - b. коллективные – между коллективом организации или ее структурным подразделением и работодателем
2. по предмету спора
 - a. исковые – споры по вопросам, связанным с применением действующих условий труда, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Споры по поводу увольнений, переводов на другую работу, применения систем и форм оплаты труда
 - b. неисковые – споры, связанные с установлением новых или изменением действующих условий труда. Споры о пересмотре норм выработки, об установлении новых условий оплаты труда

77. Понятие и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Порядок рассмотрения трудового спора – это установленная для данного юрисдикционного органа форма процесса разбирательства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу.

Необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять правосстанавливающие действия, но в различном порядке. Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматриваются в общем порядке, начиная с КТС, и если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перенести его на решение в суд. Решение КТС может быть обжаловано любой спорящей стороной в суд.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ КТС, как внесудебный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, вправе рассматривать все индивидуальные трудовые споры, возникающие в организациях, где созданы КТС, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения

Решение вышестоящего органа по спору должно быть основано на законодательстве и мотивировано. В случае незаконного увольнения, перевода или наложения дисциплинарного взыскания вышестоящий орган принимает решение об отмене соответствующего приказа, распоряжения, постановления. Он не может применить к работнику более строгую меру, но вправе заменить примененную меру дисциплинарного взыскания на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств проступка, предшествующей работы и поведения работника.

Вышестоящий орган при восстановлении работника на прежней работе принимает решение и об оплате за время вынужденного прогула при незаконном увольнении за все его время.

Копии решения вышестоящего органа в трехдневный срок после его принятия должны быть направлены или вручены заинтересованному работнику и органу, действия которого были оспорены.

Поскольку Трудовой кодекс не выделил подведомственность исковых индивидуальных споров, то у них подведомственность общая, начиная с КТС, т.е. теперь установлена единая подведомственность и индивидуальных исковых, и неисковых споров.

Действия государственных инспекций (санитарной и др.) обжалуются в их вышестоящий орган или суд, а о наложении штрафа – в суд по месту жительства.

78. Понятие и порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Определение понятия коллективного трудового спора дается в ст. 398 ТК РФ, в соответствии с которой коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Из этого определения коллективного трудового спора в юридической литературе выделяют два его признака: коллективный характер и особый предмет разногласий

Действующее трудовое законодательство предусматривает определенный порядок разрешения коллективных трудовых споров, который включает в себя несколько этапов разбирательства: 1) урегулирование разногласий самими сторонами спора; 2) примирительные процедуры; 3) забастовка в качестве крайнего средства для разрешения коллективного трудового спора. Первые два этапа разбирательства принято рассматривать как мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.

Первый этап разрешения коллективного трудового спора предполагает урегулирование разногласий самими сторонами, так как коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями. Чтобы было видно, что у работников с работодателем есть определенные разногласия, требующие решения работодателя, работники должны их оформить выдвижением своих требований.

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

Подведомственность коллективных трудовых споров – единая по всем спорам (как о применении трудового законодательства, так и об установлении новых условий труда и быта работников) – определена Законом о коллективных трудовых спорах. Для урегулирования возникающих в ходе коллективных переговоров разногласий стороны используют примирительные процедуры, установленные Законом о коллективных трудовых спорах. Следовательно, для всех видов коллективных трудовых споров подведомственность единая, начиная с примирительной комиссии как обязательного первого этапа их рассмотрения.

Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров

Принципы рассмотрения трудовых споров – это основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные характерные черты порядка рассмотрения споров и направленность развития системы норм, регулирующих этот порядок.

Принципами рассмотрения трудовых споров являются:

1. демократизм – участие трудящихся через профсоюзы, трудовые коллективы, своих представителей в разрешении споров. Коллективные трудовые споры рассматриваются в примирительной комиссии с участием представителей трудового коллектива или профсоюза.
2. бесплатность, доступность и удобство обращения трудящихся в орган с трудовым спором
3. гласность, объективность и полнота исследования доказательств по трудовому спору – заседания КТС и суда по трудовым спорам проводятся открыто, публично, спорящая сторона может заявить в начале заседания мотивированный отвод любому из его членов. Все органы, рассматривающие трудовые споры, обязаны решать спор в соответствии с законом, объективно и полно исследовать материалы по делу, запрашивать при необходимости дополнительные доказательства, вызывать свидетелей, а если надо, то приглашать и экспертов.
4. Быстрота разрешения трудовых споров обеспечивается более краткими процессуальными и исковыми сроками.
5. Принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если администрация добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке через судебного пристава по соответствующим исполнительным документам

Подведомственность – это определение трудового спора по свойствам и содержанию, в каком первоначально органе должен решаться спор. Поэтому определяя подведомственность каждого конкретного трудового спора, надо выяснить, какого вида спор, индивидуальный или коллективный.

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

- 1) рассматриваемые в общем порядке, когда КТС является обязательной первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда;
- 2) рассматриваемые непосредственно судом;
- 3) рассматриваемые вышестоящим органом в случаях, установленных федеральным законом для отдельных категорий работников (ст. 383 ТК);
- 4) новая появившаяся по специальным законам альтернативная подведомственность по выбору истца в вышестоящий орган или в суд (например, все трудовые споры государственных служащих или споры с государственными инспекторами труда);
- 5) 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.

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 вынужденного прогула, компенсации морального вреда в связи с нарушением его права трудиться, либо о выплате разницы за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

– споры рабочих и служащих тех предприятий, учреждений, организаций, где КТС не избираются (например, споры лиц, заключивших трудовые договоры с воинскими организациями или работающих там, где отсутствуют КТС, споры домашних работников, работников, работающих у работодателя – физического лица, работников религиозных организаций), а также иски работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации.

Непосредственно в суде решаются также 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 администрация в соответствии с законодательством обязана заключить трудовой договор (направленного по квоте подростка или инвалида и др.); беременной женщины или имеющей детей в возрасте до 3 лет, одинокой матери (отца), имеющей детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) по мотивам, связанным с этими обстоятельствами, лица, считающего, что он подвергся дискриминации в труде.

Споры о возмещении ущерба, причиненного работником предприятию (учреждению), рассматриваются непосредственно в суде по иску администрации. 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 подведомственен КТС. Непосредственно в суде решаются 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

79. Органы, рассматривающие коллективный трудовой спор

Коллективный трудовой спор: понятие, предмет, стороны и виды. Порядок их разрешения
Коллективные трудовые споры – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов

Возникновению коллективного трудового спора предшествует проведение трудовым коллективом собрания с целью избрания полномочных представителей и письменного оформления требований коллектива, которые направляются работодателю. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, который обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора. Если работодатель в течение 3 рабочих дней письменно не сообщит о своем решении или отклонит их, коллективный трудовой спор считается возникшим.

Рассмотрение спора начинается с примирительных процедур

Первым этапом является рассмотрение спора в примирительной комиссии, формируемой из представителей сторон на равноправной основе, которая должна разрешить трудовой спор в срок до 5 рабочих дней с момента ее образования. Решение в комиссии принимается по соглашению сторон и имеет обязательную силу, обжалованию не подлежит. Порядок и сроки исполнения решений устанавливаются примирительной комиссией

Если соглашение не достигнуто, стороны приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража. Следующим этапом становится рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника или передача спора в трудовой арбитраж. Таким образом, возможна либо двухэтапная либо трехэтапная примирительная процедура

Посредник приглашается сторонами, либо рекомендуется государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение 3 рабочих дней стороны не достигли соглашения о кандидатуре посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража

Спор с участием посредника должен быть рассмотрен в срок до 7 рабочих дней с момента его приглашения и завершиться принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий, если такого решения принять не удалось

В последнем случае спор передается в трудовой арбитраж, который является временно действующим органом и создается в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решения. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются решением работодателя, представителей работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. Спор должен быть рассмотрен в срок до 5 рабочих дней со дня создания трудового арбитража

Трудовой арбитраж принимает решение по существу трудового спора, которое передается заинтересованным сторонам. На этом примирительные процедуры заканчиваются

В случаях когда в соответствии с законодательством забастовка не может быть проведена, создание трудового арбитража обязательно и его решение имеет для сторон обязательную силу работники вправе приступить к организации забастовки

80. Забастовка.

1. Забастовка - коллективное действие, один работник не может провести забастовку. Это право принадлежит коллективу (работников, членов профсоюза). Возможно объявление забастовки работниками определенной отрасли, профессии, региона, так как они выступают стороной на коллективных переговорах и могут вступить в коллективный трудовой спор. Однако принятое на этом уровне решение профессионального союза (объединения профессиональных союзов) о проведении забастовки формально не может служить основанием для прекращения работы. Оно должно быть утверждено решением общего собрания (конференции) работников каждой организации, принимающей участие в коллективном трудовом споре.

2. Забастовка — это временная акция, не может быть забастовок бессрочных.

3. Забастовка — это добровольное действие. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Согласно ст. 409 ТК РФ лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

4. Забастовка — это средство разрешения коллективного трудового спора. При отсутствии коллективного трудового спора забастовку проводить нельзя. Процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров, установленная гл. 60 ТК РФ, не предполагает проведения забастовочных действий.

5. Забастовка — это акция, которую проводят только работники. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в следующих случаях: • если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора; • если работодатель уклоняется от примирительных процедур; • если работодатель не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Порядок проведения забастовки включает несколько этапов: 1) принятие решения об объявлении забастовки; 2) объявление забастовки и предупреждение работодателя; 3) прекращение работы и проведение примирительных процедур; 4) приостановка забастовки в случае необходимости; 5) достижение согласия (или признание забастовки незаконной) и прекращение забастовки.

Объявление забастовки. Согласно ст. 410 ТК РФ решение об объявлении забастовки принимается на собрании (конференции) работников организации по предложению представительного органа работников, который был ранее уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора. Если решение об объявлении забастовки принято профессиональным союзом, то оно должно быть утверждено для каждой организации на собрании (конференции) работников данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции). Решение о проведении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Понятие, порядок объявления и проведения забастовки. Незаконные забастовки

Глава 61 ТК

В соответствии со статьей 37 Конституции признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников.

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

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

При необеспечении минимума забастовка может быть признана незаконной.

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных организациях, непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно

приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.