

**БЕЛГОРОДСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МВД РОССИИ  
ИМЕНИ И.Д. ПУТИЛИНА**

**Т.С. Колесова**

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Учебно-методическое пособие**

**по специальностям**

**40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности  
специализация – уголовно-правовая**

**узкая специализация – дознание в органах внутренних дел  
квалификация выпускника – юрист**

**40.05.02 Правоохранительная деятельность**

**специализация – административная деятельность органов внутренних дел  
узкая специализация – деятельность участкового уполномоченного полиции  
квалификация выпускника – юрист**

**40.03.01 Юриспруденция**

**профиль подготовки – уголовно-правовой  
(деятельность участковых уполномоченных полиции)  
квалификация выпускника – академический бакалавр**

**Белгород**

**Белгородский юридический институт МВД России  
имени И.Д. Путилина**

**2015**

ББК 67.405.1  
К 60

Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
Бел ЮИ МВД России  
имени И.Д. Путилина

**К 60**            **Колесова, Т. С.** Трудовое право: учебно-методическое пособие /  
Т. С. Колесова. – Белгород: Белгородский юридический институт МВД  
России имени И.Д. Путилина, 2015. - 74 с.

**Рецензенты:**

**Карпычев М.В.** – кандидат юридических наук, доцент (Нижего-  
родская академия МВД России);

**Хисматуллин О.Ю.** – кандидат юридических наук (Уфимский  
юридический институт МВД России).

**Подгорный В.И.** – кандидат юридических наук (Белгородский  
университет кооперации, экономики и права).

Учебно-методическое пособие включает в себя основной теорети-  
ческий материал, необходимый для успешного усвоения учебной дисци-  
плины, по 10 темам, предусмотренным рабочей программой учебной  
дисциплины «Трудовое право», а также общие методические рекоменда-  
ции, список литературы и вопросы для подготовки к итоговому контролю  
по дисциплине в форме зачета.

Предназначено для оказания помощи обучающимся и преподавате-  
лям в процессе организации изучения учебной дисциплины «Трудовое  
право».

# СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Тема № 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Основные принципы трудового права .....	6
Тема № 2. Субъекты трудового права. Их правовой статус.....	12
Тема № 3. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения.....	19
Тема № 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения .....	25
Тема № 5. Трудовой договор.....	30
Тема № 6. Рабочее время. Время отдыха.....	36
Тема № 7. Оплата и нормирование труда.....	44
Тема № 8. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора.....	50
Тема № 9. Охрана труда. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.....	56
Тема № 10. Трудовые споры и порядок их разрешения.....	61
Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету.....	65
Заключение .....	67
Список литературы.....	68

# ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право является самостоятельной отраслью российского права, изучение которой предусмотрено образовательными программами высшего образования по специальностям «Правоохранительная деятельность», «Правовое обеспечение национальной безопасности» и направлением подготовки «Юриспруденция». Получение обучающимися представлений об основных положениях трудового права осуществляется в рамках учебной дисциплины «Трудовое право».

Цель изучения дисциплины состоит в выработке у обучающихся системного представления о трудовом праве как одной из ведущих отраслей российского права; получении, усвоении и систематизации обучающимися знаний по вопросам правового регулирования не только индивидуальных трудовых правоотношений, складывающихся между работником и работодателем в сфере труда, но и иных, непосредственно с ними связанных, в частности, правоотношений по трудоустройству и занятости населения в России, правоотношений по социальному партнерству, по разрешению трудовых споров и др., формировании у них навыков использования норм трудового законодательства.

Задачи дисциплины:

- приобретение обучающимися знаний относительно основных теоретических положений институтов трудового права;
- получение знаний о системе источников трудового права;
- приобретение практических навыков применения трудового законодательства (отбор, анализ, практические выводы и составление трудовых договоров, приказов о приеме на работу, увольнении, переводе, предоставлении отпусков и иных документов);
- умение отобрать и проанализировать правовой материал для решения конкретных практических задач;
- изучение судебной практики по трудовым спорам.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных федеральными государственными образовательными стандартами по соответствующим специальностям и направлению подготовки.

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:  
знать:

- основные положения науки трудового права, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права, правовых статусов субъектов трудового права, трудовых правоотношений;
- законодательство Российской Федерации о труде, общепризнанные принципы и нормы международного права в сфере трудовых отношений;

- правоприменительную практику по вопросам трудовых отношений; уметь:
- оперировать юридическими понятиями и категориями;
- анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения;
- анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы, принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, давать квалифицированные юридические заключения и консультации;
- правильно составлять и оформлять юридические документы;
- владеть:
- терминологией по вопросам трудового права;
- навыками работы с трудовым законодательством;
- навыками анализа правоприменительной и правоохранительной практики в сфере трудовых отношений;
- навыками разрешения правовых проблем и коллизий, реализации норм трудового права;
- навыками, принятия необходимых мер по защите и обеспечению прав субъектов трудовых правоотношений в процессе служебной деятельности;
- приемами юридической техники, необходимыми для самостоятельного составления юридических документов по вопросам трудового права, включая трудовые договоры, коллективные договоры и соглашения;
- методами сбора, анализа и оценки информации, необходимой в правоприменительной деятельности по вопросам трудовых отношений;
- навыками практического решения задач в области правового регулирования трудовых отношений.

# Тема № 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Основные принципы трудового права

**Общие методические рекомендации:** поскольку основной целью изучения данной темы выступает получение общего представления о трудовом праве как самостоятельной отрасли российского права, основное внимание должно быть уделено рассмотрению ключевых элементов, позволяющих производить разграничение отраслей права. К ним относятся предмет, метод, принципы и источники любой отрасли права, в том числе и трудового. Особенности названных элементов применительно к трудовому праву могут быть выявлены на основе сравнения с аналогичными показателями других ранее изученных отраслей права (уголовного, конституционного, гражданского, административного). Полное представление о содержании трудового права как отрасли права может быть получено путем систематизации всего массива правовых норм и институтов трудового права. Основные результаты изучения вопросов темы № 1 могут быть отражены в виде схем в тетради для семинарских и практических занятий.

При изучении данной темы необходимо особое внимание уделить таким **категориям**, как «трудовое право», «предмет трудового права», «трудовые правоотношения», «метод трудового права», «принципы трудового права», «источники трудового права», «трудовое законодательство», «система трудового права».

## Вопросы для изучения

1. Понятие, предмет и метод трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. Понятие и виды источников трудового права.
4. Система трудового права.

## Содержание темы № 1

**Трудовое право** представляет собой отрасль российского права, регулиющую при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно с ними связанные производные от трудовых отношений (отношения по труду на производстве) и устанавливающую права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение, сочетая интересы субъектов трудового права и всего общества, государства.

**Предметом трудового права** являются группы общественных отношений, которые регулируют связи субъектов трудового права между собой в условиях общественной организации труда. Общественные отношения, составляющие предмет трудового права, перечислены в статье 1 Трудового кодекса РФ.

Основой (ядром) предмета трудового права являются взаимодействия двух основных субъектов трудового права: работника и работодателя. Это, прежде всего, собственно *трудовые отношения* по использованию труда наемного работника в соответствии с заключенным с ним трудовым договором. Объектом и основным содержанием трудовых отношений выступает работа, т.е. деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду (рабочей силы). Вследствие этого главным предметом трудового права являются общественные отношения по поводу применения и организации труда или работы.

Все остальные отношения, входящие в предмет трудового права, как правило, взаимообусловлены. В науке трудового права их принято называть *производными*. В настоящее время выделяют 9 групп производных отношений:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Трудовые отношения следует отличать от иных отношений, связанных с трудом, но регулируемых другими отраслями права. От гражданско-правовых отношений (по договору подряда, по договору возмездного оказания услуг, по авторскому договору) отличаются по предмету (труд работника по определенной специальности, квалификации и должности, а не вещь, предмет, произведение как результат работы), необходимости подчинения внутреннему трудовому распорядку организации и другим признакам. От административных правоотношений – отсутствием приоритета властно-подчинительных начал в регулировании трудовых отношений, а от предпри-

нимательских правоотношений – по предмету и субъектному составу (если в трудовых отношениях одним из субъектов всегда выступает гражданин как физическое лицо, то в предпринимательском праве регулируются отношения между юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями).

**Метод трудового права** представляет собой совокупность различных приемов, способов, средств воздействия права на трудовые и производные от них отношения, характеризующихся рядом признаков:

1) свободой труда, договорным порядком возникновения, изменения, а в установленных случаях и прекращения трудовых отношений;

2) сочетанием централизованного (федерального), регионального и локального регулирования общественных отношений в сфере труда;

3) сочетанием юридического равенства сторон при заключении трудового договора с признаком власти-подчинения в процессе осуществления трудовой деятельности;

4) сочетанием договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования;

5) активным участием трудовых коллективов и профсоюзных органов в правовом регулировании труда, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, в контроле за их выполнением, в защите трудовых прав;

6) своеобразием способов защиты трудовых прав работников;

7) особыми пределами ответственности работника.

Под **принципами трудового права** понимаются закрепленные в законодательстве основные руководящие начала, отражающие содержание норм трудового права и основные направления государственной политики в сфере наемного труда и направленные на их дальнейшее развитие.

В статье 2 Трудового кодекса РФ закрепляются основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Данные принципы основаны на общепризнанных принципах и нормах международного права, а также на конституционных положениях, посвященных правовому регулированию трудовых отношений.

Современное трудовое право России характеризуется сочетанием двух групп принципов: принципов Международной организации труда (МОТ) и принципов собственно российского трудового права. К первым относятся принципы, закрепленные в Декларации об основополагающих принципах и гарантиях в сфере труда 1998 года:

а) свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров;

б) упразднения всех форм принудительного или обязательного труда;

в) действительного запрещения детского труда;

г) недопущения дискриминации в области труда и занятий.

К основным принципам трудового права в Российской Федерации относятся:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу

работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

– обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Под **источниками трудового права** понимаются формы выражения правотворческой деятельности компетентных органов, содержащие нормы трудового права. Среди источников трудового права следует различать международные акты; Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ; иные федеральные законы; указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; акты федеральных органов исполнительной власти; конституции (уставы), законы и иные нормативно-правовые акты субъектов Федерации; акты органов местного самоуправления; локальные нормативные акты.

В статье 5 Трудового кодекса РФ определено, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

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

– **иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:**

– указами Президента Российской Федерации;

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

– нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

– нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

Примерами трудового законодательства следует считать такие нормативные правовые акты, как Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Россий-

ской Федерации», Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и др.

Кроме того, к трудовому законодательству относятся нормативные правовые акты, принимаемые на уровне субъектов Российской Федерации. Существование подобных актов допустимо в связи с отнесением трудового законодательства к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов в соответствии со статьей 72 Конституции РФ. В качестве примеров таких актов по Белгородской области можно назвать Закон Белгородской области от 25.11.2008 № 244 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области», Закон Белгородской области от 12.10.2006 № 66 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних граждан», Закон Белгородской области от 29.12.2006 № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области» и др.

**Системой отрасли трудового права** называется структура данной отрасли. В ней нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты, пединституты) и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового отношения. Вся система отрасли делится на две части: **общую** и **особенную**.

В **общую часть** отрасли трудового права входят нормы, распространяющиеся на все отношения этой отрасли, а также нормы о разграничении компетенции Федерации и ее субъектов по регулированию труда. Она не имеет институтов, так как в ней сгруппированы нормы, имеющие общий характер по регулированию труда: конституционные основы труда (ст. 2, 7, 19, 32, 34, 37, 38, 41, 43, 45, 46 и 47 Конституции РФ), раздел 1 «Общие положения» (ст. 1-22) Трудового кодекса и раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23-55).

**Особенная часть отрасли** трудового права строится по институтам: институт обеспечения занятости и трудоустройства, центральный институт трудового договора, в котором сгруппированы нормы о понятии, видах трудового договора, порядке его заключения, изменения и прекращения (т.е. приема, перевода увольнения). Далее следуют шесть институтов, регулирующих важнейшие аспекты трудовых отношений: рабочее время и время отдыха, оплату труда, гарантийные и компенсационные выплаты, трудовую дисциплину и охрану труда. За ними – институты, регулирующие производные от трудового, непосредственно с ним связанные отношения: материальной ответственности сторон трудовых отношений за вред, причиненный друг другу, подготовки кадров и повышения квалификации на производстве, институт порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

## Тема № 2. Субъекты трудового права. Их правовой статус

**Общие методические рекомендации:** основной целью изучения данной темы является формирование у обучающихся представления о субъектах трудового права, их правах, обязанностях, гарантиях и ответственности. Поскольку основную массу отношений, составляющих предмет трудового права, представляют трудовые отношения, то наибольшее внимание следует уделить субъектам именно трудовых отношений. К таковым относятся работник и работодатель, именуемые сторонами трудовых отношений. Для каждого из названных субъектов необходимо определить требования, права и обязанности, а также ответственность. Основные результаты изучения вопросов темы № 2 могут быть отражены в виде схем в тетради для семинарских и практических занятий.

При изучении данной темы необходимо особое внимание уделить таким **категориям**, как «субъекты трудового права», «работодатель», «работник», «профсоюз», «стороны трудовых отношений», «правовой статус субъекта трудового права», «трудовая правосубъектность», «трудовая правоспособность», «трудовая дееспособность», «трудовая деликтоспособность».

### Вопросы для изучения

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Правовой статус работодателя.
3. Правовой статус работника.
4. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.

### Содержание темы № 2

Под **субъектами трудового права** следует понимать участников трудовых и иных тесно связанных с ними общественных отношений, включаемых в предмет трудового права, которые являются носителями субъективных прав и обязанностей.

Круг субъектов трудового права достаточно широк и определяется применительно к составу общественных отношений, являющихся предметом трудового права. Поэтому различные субъекты играют неодинаковую роль в трудовых отношениях. В связи с этим можно проводить их классификацию на две группы: стороны трудовых отношений и иные субъекты трудовых отношений.

Статья 20 Трудового кодекса РФ содержит императивную норму, согласно которой **сторонами трудовых отношений** являются работник и работодатель. Участниками правоотношений, тесно связанных с трудовыми, выступают представители работников (профсоюзы) и работодателей (в отношениях по социальному партнерству), органы по рассмотрению трудовых споров (в отношениях по рассмотрению трудовых споров), органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (в отношениях по надзору).

Субъекты трудового права по закону наделяются правовым статусом, который дает им возможность участвовать в конкретных правоотношениях. **Правовой статус субъекта трудового права** – это его основное правовое положение, определяемое трудовым законодательством, включающее в себя трудовую правосубъектность, трудовые права и обязанности, основные юридические гарантии (общие и специальные) трудовых прав и обязанностей, предусмотренную законодательством и договором ответственность за нарушение им трудовых обязанностей.

**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. Она включает в себя:

**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 зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают два вида правовых статусов:

– **общий правовой статус субъекта**, который предусматривает одинаковые права и обязанности для данного вида субъекта трудового права, работников или работодателей,

– **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.).

**Работодатель** – это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (статья 20 Трудового кодекса РФ). В установленных законом случаях им может быть иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Можно выделить следующие виды работодателей:

1) работодатели – юридические лица;

2) работодатели – физические лица:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

– частные нотариусы, адвокаты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с законом подлежит государственной регистрации, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В том случае, когда работодателем выступает юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, а также субъект, наделенный особым статусом, требующим подтверждения в установленном законом порядке, трудовая правосубъектность (возможность принимать на работу) возникает с момента государственной регистрации или подтверждения соответствующего статуса. Главное, чтобы работодатель имел в наличии фонд заработной платы и штатное расписание (для юридических лиц).

Конкретные права и обязанности работодателя предусмотрены в статье 22 Трудового кодекса РФ. **Работодатель имеет право:**

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

– 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;

– привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;

– принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

– создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

– создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

– реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

**Работодатель обязан:**

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в соответствии с законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания органов федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- 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;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (статья 20 Трудового кодекса РФ). Работником может быть гражданин Российской Федерации, иностранец или лицо без гражданства, обладающие трудовой правосубъектностью. Трудовое законодательство устанавливает начало **общей трудовой правосубъектности гражданина с 16 лет** (статья 63 Трудового кодекса РФ). При этом также предусмотрены

более высокий или более низкий возрасты **специальной трудовой правосубъектности:**

– 18 лет для вступления в трудовые отношения в качестве работников иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не установлено федеральными законами;

– 18 лет для выполнения тяжелых работ и работы с вредными условиями, перечень которых утвержден Правительством РФ (статья 265 Трудового кодекса РФ);

– 15 лет для лиц, получивших (получающих) общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;

– 14 лет для лиц, получающих образование, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства);

– 14 лет для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с целью участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства).

Трудовая правоспособность и дееспособность гражданина наступают одновременно (в отличие от общегражданской правоспособности и дееспособности). Конкретные права и обязанности работника установлены статьей 21 Трудового кодекса РФ.

**Работник имеет право на:**

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

– подготовку и дополнительное профессиональное образование;

– 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 законодательством 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 законодательством;

– возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

– 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;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**Профессиональный союз (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.

Правовой статус профсоюзов урегулирован положениями статьи 30 Конституции РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности», главы 58 Трудового кодекса РФ.

Профсоюзы могут создаваться в качестве юридического лица. В этом случае их правосубъектность неразрывно связана с моментом государственной регистрации. В том случае, если профсоюз не проходит процедуру государственной регистрации и не получает статуса юридического лица, его правосубъектность связывается с решением общего собрания работников, на котором принимается решение о создании профсоюза.

**Основными функциями (направлениями деятельности) профсоюза** являются представительская (на всех уровнях организации) и защитная. Статья 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» закрепляет их право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, а также на участие в нормотворчестве, при котором они проявляют обе свои функции.

Все проекты законодательных актов, затрагивающие социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами вместе с общероссийскими профсоюзами и их объединениями (ассоциациями), а проекты нормативных правовых актов рассматриваются и принимаются органами законодательной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов. Профсоюзы вправе выступать и с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Защитная функция профсоюзов – это целенаправленная правовая деятельность (на правовой основе) по защите социально-трудовых прав работника на всех этапах правового регулирования труда: при создании норм трудового права, применении важнейших норм администрацией, профилактике трудовых правонарушений, профсоюзном контроле за соблюдением трудового законодательства, восстановлении нарушенных трудовых прав, привлечении к ответственности нарушителей.

## Тема № 3. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения

**Общие методические рекомендации:** основной целью изучения данной темы является получение обучающимися представления об основных положениях социального партнерства. Для этого необходимо обратить внимание на понятие социального партнерства, принципы, на которых оно осуществляется, уровни, стороны и формы социального партнерства. При изучении сторон социального партнерства необходимо обратить особое внимание на те права и обязанности, которые законодатель предусмотрел для представителей работников и работодателей. Кроме того, следует отдельно рассмотреть вопрос о роли комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Полное представление о рассматриваемой теме можно получить только при рассмотрении актов, отражающих социальное партнерство: коллективных договоров и соглашений. Основные результаты изучения вопросов темы № 3 могут быть отражены в виде схем в тетради для семинарских и практических занятий.

При изучении данной темы необходимо особое внимание уделить таким **категориям**, как «социальное партнерство», «принципы социального партнерства», «стороны социального партнерства», «формы социального партнерства», «объединение работодателей», «органы социального партнерства», «коллективный договор», «соглашение», «генеральное соглашение», «межрегиональное соглашение», «региональное соглашение», «отраслевое соглашение», «территориальное соглашение».

### Вопросы для изучения

1. Понятие и принципы социального партнерства.
2. Стороны и формы социального партнерства.
3. Коллективный договор и соглашения.

### Содержание темы № 3

**Социальное партнерство** – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 23 Трудового кодекса РФ).

Такое взаимодействие осуществляется на различных **уровнях**:

- федеральном (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации);
- межрегиональном (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ);
- региональном (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ);
- отраслевом (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях));
- территориальном (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании);
- локальном (устанавливаются конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем).

Законодателем установлены наиболее существенные основополагающие идеи и положения, на которых базируется социальное партнерство, – **принципы социального партнерства** (статья 24 Трудового кодекса РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Посредством закрепления в законодательстве права работников на защиту своих экономических и социальных интересов через заключение коллективных договоров и социально-партнерских соглашений государство усиливает гарантии социальной защищенности работников как участников трудовых отношений.

**Сторонами социального партнерства** являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Они могут вступать в соответствующие отношения через своих представителей, легитимность которых зависит от соблюдения законодательства о представителях работников и работодателей, процедур их определения, объема и содержа-

ния полномочий, которыми их наделяют стороны, надлежащего (в соответствии с требованиями законодательства) оформления представительства.

**Представителями работников** в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных законодательством (часть 1 статьи 29 Трудового кодекса РФ). Возможность существования иных представителей работников предусматривается в следующих случаях:

- 1) когда на предприятии отсутствуют профсоюзные органы;
- 2) когда имеющаяся профсоюзная организация объединяет менее половины работников.

На общем собрании (конференции) работники могут поручить представительство своих интересов профсоюзной организации либо избрать иного представителя, в первом – избрать своего представителя. На уровнях выше организации представителями работников вправе выступать только профсоюзы, их объединения.

**Представительство работодателей** подразделяется по уровням:

- на уровне организации;
- на вышестоящих уровнях (территории, региона, общероссийском, отраслевом (межотраслевом)).

Представительство работодателей на уровнях выше организации следует признать социальным представительством, когда оно осуществляется объединениями работодателей, созданными именно с этой целью, или когда эта цель является одной из основных, предусмотренных их уставами (например, Союз промышленников, предпринимателей и работодателей). Законодатель определяет объединение работодателей как социально ориентированную некоммерческую организацию, образованную в организационно-правовой форме ассоциации (союза) и основанную на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Уставом объединения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъектов предпринимательской деятельности. Правовой статус такого объединения определяется в соответствии с положениями ФЗ «Об объединениях работодателей».

Также участниками отношений по социальному партнерству выступают органы исполнительной власти и органы местного самоуправления. Органы исполнительной власти представляют государство в отношениях социального партнерства. В этом своем качестве они выполняют определенную задачу: отстаивают интересы государства, общества, субъекта РФ при решении вопросов, связанных с регулированием на социально-партнерской основе трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами

социального партнерства лишь в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями (при заключении соглашений), а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами (часть 2 статьи 23 Трудового кодекса РФ).

**Формы социального партнерства** закрепляются в статье 27 Трудового кодекса РФ. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Кроме перечисленных форм социального партнерства, на практике могут быть использованы и иные формы, в частности:

- проведение предварительного обсуждения проектов законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, федеральных, региональных и местных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы и социального обеспечения;
- осуществление совместной работы по совершенствованию нормативной правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства;
- соблюдение и реализация достигнутых договоренностей между сторонами;
- взаимодействие с транснациональными корпорациями и организациями с участием иностранного капитала на принципах социального партнерства;
- взаимодействие при регулировании социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства и между соответствующими уровнями;
- обеспечение полной и достоверной информацией сторон социального партнерства, а также освещение в средствах массовой информации работы органов социального партнерства.

**Органы социального партнерства** – специальные комиссии, которые образуются на равноправной основе на всех уровнях социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений (статья 35 Трудового кодекса РФ).

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут быть трех- и двусторонними. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением соглашений сторонами образуются, как правило, трехсторонние комиссии. На уровне организации для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора создаются двусторонние комиссии.

Комиссии могут осуществлять свою деятельность на постоянной или временной основе. На постоянной основе действуют трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Российской Федерации и субъектов РФ. Комиссии, действующие на иных уровнях, образуются, как правило, на период ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, соглашения.

На федеральном уровне образована постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. В состав Комиссии входит по одному представителю от каждого общероссийского объединения профессиональных союзов, общероссийского объединения работодателей, зарегистрированные в установленном порядке, а также представители Правительства РФ. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек. Основная цель деятельности такой комиссии состоит в регулировании социально-трудовых отношений и согласовании социально-экономических интересов Правительства РФ, общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей. Правовой статус такой комиссии определен ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

В Российском законодательстве выделяются два вида правовых актов социального партнерства: коллективные договоры и соглашения.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса РФ). Такой договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного в самом коллективном договоре. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. При этом в статье 41 Трудового кодекса РФ законодатель определяет примерные вопросы, по которым работники и работодатели могут принять взаимные обязательства. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

**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 (статья 45 Трудового кодекса РФ). По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться: 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.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать 3 лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет.

Коллективный договор, соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (Федеральную службу по труду и занятости и ее территориальные органы).

## Тема № 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения

**Общие методические рекомендации:** основной целью изучения данной темы является формирование у обучающихся представления о системе государственных мер, направленных на определение статуса безработного и защиту прав и законных интересов лиц, нуждающихся в подходящей работе. Поскольку данные вопросы не включены в Трудовой кодекс РФ, а урегулированы отдельным Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», необходимо ознакомиться с положениями данного закона. При этом особое внимание следует обратить на критерии отнесения граждан к занятым и безработным, признакам подходящей работы, порядку постановки на учет в качестве безработного, требованиям и условиям выплаты пособия по безработице, а также основаниям приостановления и прекращения его выплаты. Основные результаты изучения вопросов темы № 4 могут быть отражены в виде схем в тетради для семинарских и практических занятий.

При изучении данной темы необходимо особое внимание уделить таким **категориям**, как «занятость», «безработный», «подходящая работа», «пособие по безработице».

### Вопросы для изучения

1. Понятие и правовое регулирование занятости населения.
2. Понятие и правовой статус безработного.
3. Понятие и критерии подходящей работы.

### Содержание темы № 4

Вопросы, связанные с занятостью и трудоустройством населения, выходят за пределы Трудового кодекса РФ и урегулированы положениями Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

**Занятость** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству, приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход). Занятым признается лицо, реализующее свое право на труд в любой форме общественно-полезной оплачиваемой деятельности.

В соответствии с действующим законодательством **занятыми признаются:**

– работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая се-

зонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах);

– зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

– занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

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

– избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

– проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

– обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

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

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

– являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

**Безработным** признается гражданин (только трудоспособный как по возрасту, так и по состоянию здоровья), не имеющий работы и заработка, зарегистрированный в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущий работу и готовый к ней приступить (статья 3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Безработными не признаются граждане до 16-летнего возраста и пенсионеры (кроме пенсионеров-инвалидов III группы), лица, не явившиеся в

срок без уважительной причины для перерегистрации, а также отказавшиеся в течение 10 дней со дня обращения в службу занятости от двух вариантов подходящей работы. Не признаются безработными и лица, впервые ищущие работу, не имеющие профессиональной подготовки, если они дважды отказываются от любой предложенной работы или от получения профессиональной подготовки. Но такой гражданин имеет право повторно обратиться для признания его безработным. Не регистрируются как безработные осужденные к исправительным работам без лишения свободы.

Статус безработного напрямую связан с понятием **подходящей работы**. 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.

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 (далее – прожиточный минимум), исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке.

Для получения статуса безработного гражданин должен пройти регистрацию в органах службы занятости по месту жительства в порядке, установленном Правительством РФ. При регистрации государственные учреждения службы занятости населения осуществляют постановку на регистрационный учет граждан в целях поиска подходящей работы (регистрационный учет), ведение регистрационного учета граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы (зарегистрированные граждане), и снятие с регистрационного учета зарегистрированных граждан.

Постановка на регистрационный учет осуществляется государственными учреждениями службы занятости населения при предъявлении гражданами следующих документов:

а) паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий;

б) для граждан, относящихся к категории инвалидов, – индивидуальная программа реабилитации инвалида, выданная в установленном порядке и содержащая заключение о рекомендуемом характере и об условиях труда.

При постановке на регистрационный учет граждане могут предъявить в том числе следующие документы:

а) трудовая книжка или документ, ее заменяющий, а также трудовые договоры и служебные контракты;

б) документы об образовании, документы об образовании и о квалификации, документы о квалификации, документы об обучении, документы об ученых степенях и ученых званиях;

в) справка о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы;

г) документы, подтверждающие прекращение гражданами трудовой или иной деятельности в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

д) документы, подтверждающие отнесение граждан к категории испытывающих трудности в поиске подходящей работы, предусмотренной статьей 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

На период поиска подходящей работы безработным гражданам устанавливаются следующие гарантии:

– выплата пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;

– выплата стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

– возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Основной формой материальной поддержки безработных в период поиска подходящей работы является **пособие по безработице** – гарантированные государством периодические выплаты за счет средств, специально предназначенных для этих целей. Размеры пособия по безработице дифференцируются в зависимости от стажа работы граждан, признанных безработными, за последние 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы. Минимально необходимый стаж работы – 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей). Минимальная и максимальная величина пособия по безработице ежегодно определяются Постановлением Правительства РФ. На 2015 год они составляют 850 рублей и 4900 рублей соответственно.

Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев. Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.

Законодательством предусмотрены случаи, когда выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена либо его размер со-

кращен органами службы занятости. Так, выплата пособия по безработице **прекращается** с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

- признания гражданина занятым;
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда безработного в другую местность;
- попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;
- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет.

Выплата пособия по безработице может быть **приостановлена на срок до трех месяцев** в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию без уважительных причин более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы;
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;
- увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;
- нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

## Тема № 5. Трудовой договор

**Общие методические рекомендации:** основной целью изучения данной темы является формирование у обучающихся представлений о трудовом договоре как основном институте трудового права, о его понятии, содержании, форме, видах, порядке заключения, изменения и расторжения. Основная сложность изучения данной темы обусловлена тем фактом, что законодатель предусмотрел достаточно детальное регулирование всех ключевых вопросов трудового договора, поскольку трудовой договор является главным основанием возникновения трудовых правоотношений и занимает центральное место во всем регулировании трудовых отношений работника и работодателя. Данное обстоятельство ориентирует на активную самостоятельную работу обучающихся, ориентиры которой должны быть даны в ходе прочтения лекции по данной теме. При изучении данной темы возможно провести сравнительный анализ правового регулирования порядка заключения, изменения и расторжения трудового договора работника и контракта сотрудника полиции. Основные результаты изучения вопросов темы № 5 могут быть отражены в виде схем в тетради для семинарских и практических занятий.

При изучении данной темы необходимо особое внимание уделить таким **категориям**, как «трудовой договор», «содержание трудового договора», «стороны трудового договора», «трудовая функция», «срочный трудовой договор», «фактическое допущение работника к работе», «трудовая книжка», «испытание при приеме на работу», «перевод работника на другую работу», «перемещение на другое рабочее место», «отстранение работника от работы».

### Вопросы для изучения

1. Понятие и виды трудового договора.
2. Форма и содержание трудового договора.
3. Порядок заключения и прекращения трудового договора.

### Содержание темы № 5

**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную

плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор следует отграничивать от иных смежных с ним договоров, также связанных с процессом выполнения работы (например, от гражданско-правового договора подряда). Такое разграничение проводится по ряду признаков.

Заключение трудового договора предполагает включение работника в сферу хозяйствования работодателя, что определяет необходимость подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, привязку к рабочему месту, а также распространение на работника различных социальных гарантий (оплачиваемого отпуска и больничного), чего не происходит при заключении договора подряда и иных гражданско-правовых договоров.

Предметом трудового договора является живой труд, т.е. процесс непосредственной реализации человеком своей способности к труду. Заключая трудовой договор, работник принимает на себя обязанность реализовать эту способность, выразить ее в виде трудовой деятельности, причем трудовой деятельности не вообще, а в виде труда конкретного вида, качества и количества. В гражданско-правовых договорах интерес сосредоточен на результате (следствии) такого труда.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

**Содержание трудового договора** составляют условия, которые стороны согласуют при его заключении. Такие условия могут быть обязательными и дополнительными (статья 57 Трудового кодекса РФ).

**Обязательными** для включения в трудовой договор являются сведения о сторонах договора, место и дата его заключения, место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), дата начала работы, условия оплаты труда работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании работника, иные обязательные условия, предусмотренные законодательством.

Речь идет, например, о статье 23 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права и снижающих уровень гарантий работников, установленный трудовым законодательством (статья 9 Трудового кодекса РФ). Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться. Например, ухудшающими положение являются: условие

о выплате заработной платы полностью в натуральной форме; условие об обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб полностью, если по законодательству возможно привлечение лишь к ограниченной материальной ответственности.

В зависимости от срока, на который заключается трудовой договор, выделяют срочные трудовые договоры и трудовые договоры на неопределенный срок. **Срочный трудовой договор** должен заключаться лишь при наличии достаточных к тому оснований, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, срок не более 5 лет. Случаи заключения срочных трудовых договоров определены в статье 59 Трудового кодекса РФ.

Требования к **форме трудового договора** предусмотрены в статье 67 Трудового кодекса РФ. Он заключается в письменной форме путем составления двух экземпляров, каждый из которых подписывается сторонами. Также трудовой договор может быть заключен путем **фактического допущения работника к работе** с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе

**Заключение трудового договора** осуществляется путем непосредственных переговоров и достижения соглашения между работником и работодателем по всем условиям, включенным в договор. Для заключения трудового договора необходимо волеизъявление обеих сторон – работника и работодателя.

При заключении трудового договора гражданину необходимо предъявить следующие **документы** (статья 65 Трудового кодекса РФ): паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с законодательством не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному пре-

следованию. Иные документы необходимы к предъявлению только в случае прямого указания закона.

В ряде случаев заключению трудового договора с некоторыми категориями работников предшествует диктуемая законодательством необходимость проведения определенных действий и оформление соответствующих документов. Например, речь идет об обязательном **медицинском осмотре**, установленном для отдельных категорий работников (статьи 69, 213, 298, 324, 328, 330.3, 348.3 Трудового кодекса РФ).

При приеме на работу может быть также предусмотрено прохождение **испытания**. Данное условие должно быть включено в трудовой договор (статья 70 Трудового кодекса РФ). Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом; лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; беременных женщин; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по этой же специальности; для временных работников. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом, как, например, для сотрудников органов внутренних дел.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

**Изменение** определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 72 Трудового кодекса РФ).

Законодатель выделяет два основных вида изменений трудового договора:

- 1) перевод работника на другую работу;
- 2) иные изменения определенных сторонами условий трудового договора.

**Перевод работника на другую работу** – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в

трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (статья 72.1 Трудового кодекса РФ). Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом (статья 72.2 Трудового кодекса РФ).

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника **перемещение** его у того же работодателя **на другое рабочее место**, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Возможность такого перемещения не нарушает общего принципа обязательности соблюдения условий трудового договора.

Изменением трудового договора является также **отстранение работника от работы**. Отстранение от работы представляет собой запрет работодателя работнику выполнять свою трудовую функцию в связи с обнаружением обстоятельств, установленных статьей 76 Трудового кодекса РФ. Например, работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда и т.п.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику, по общему правилу, не начисляется.

Трудовой договор может быть **прекращен** по следующим основаниям (статья 77 Трудового кодекса РФ):

- соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (статья 74 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 73 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (статья 71.2 Трудового кодекса РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса РФ);

- нарушение правил заключения трудового договора (статья 84 Трудового кодекса РФ).

Особенности каждого из перечисленных обстоятельств прекращения трудового договора отражены в обозначенных статьях. Например, прекращение договора **по инициативе работника** в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса РФ допускается, если волеизъявление является добровольным и отсутствуют факты давления со стороны работодателя.

Основанием к расторжению будет являться заявление работника, поданное не позднее чем за 2 недели до даты увольнения. 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 законодательством 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.

## Тема № 6. Рабочее время. Время отдыха

**Общие методические рекомендации:** основной целью изучения данной темы является формирование у обучающихся представления о правовых гарантиях эффективного распределения рабочего времени и времени отдыха. С этой целью все правовое регулирование рассматриваемого вопроса следует разделить на требования к нормальной продолжительности рабочего времени, требования к установлению рабочего времени ниже такой нормы, а также на требования к привлечению работников к работе сверх установленной нормы. При изучении времени отдыха основное внимание следует сконцентрировать на понятии, видах и порядке предоставления отпусков. Правовое регулирование иных видов времени отдыха может быть обсуждено в рамках реферата. Кроме того, в качестве рефератов могут быть рассмотрены вопросы об особенностях рабочего времени и времени отдыха сотрудников органов внутренних дел. Основные результаты изучения вопросов темы № 6 могут быть отражены в виде схем в тетради для семинарских и практических занятий.

При изучении данной темы необходимо особое внимание уделить таким **категориям**, как «рабочее время», «нормальная продолжительность рабочего времени», «сокращенная продолжительность рабочего времени», «режим рабочего времени», «сверхурочная работа», «ненормированный рабочий день», «время отдыха», «перерывы в течение рабочего дня», «еженедельный отдых», «нерабочие праздничные дни», «отпуск», «отпуск без сохранения заработной платы».

### Вопросы для изучения

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Сверхурочная работа.
3. Понятие и виды времени отдыха.
4. Отпуска: виды и порядок предоставления.

### Содержание темы № 6

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к рабочему времени (статья 91 Трудового кодекса РФ).

**Нормальная продолжительность рабочего времени** не может превышать 40 часов в неделю, это означает максимальную продолжительность рабочей недели для всех работников Российской Федерации, независимо от того, на предприятии (в организации) какой организационно-правовой формы они работают, на временной или сезонной работе, пятидневной или шестидневной рабочей неделе.

Кроме нормальной продолжительности рабочего времени, различают сокращенное и неполное рабочее время. Устанавливая продолжительность рабочего времени, законодатель принимает во внимание условия труда, характер работы, состояние здоровья, половозрастные особенности некоторых работников и ряд других обстоятельств. С учетом этого для отдельных категорий работников предусматривается сокращенная по сравнению с обычной продолжительность рабочего времени, т.е. норма рабочего времени менее 40 часов в неделю. Такая норма также имеет характер максимально допустимой продолжительности рабочего времени для данных работников и работодателей.

**Сокращенная продолжительность рабочего времени** устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины той нормы рабочего времени, которая установлена для лиц соответствующего возраста.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии **неполное рабочее время**. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. В отличие от сокращенного рабочего времени, которое является полной мерой продолжительности труда, установленной законом для определенных условий труда или категорий работников и не влечет уменьшение оплаты труда (за исключением несовершеннолетних работников), неполное рабочее время – лишь часть этой меры. Поэтому при неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав.

**Режим рабочего времени** – это распределение времени работы в пределах суток, недели, месяца, другого календарного периода. Правовое регулирование режима рабочего времени в организации осуществляется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Вопросы режима рабочего времени, которые закрепляются на локальном уровне, должны соответствовать требованиям Трудового кодекса РФ, иным федеральным законам, коллективному договору организации, соглашениям. Если определенный режим работы конкретного работника был установлен в трудовом договоре в качестве существенного условия труда, то его одностороннее изменение администрацией без согласования работника является незаконным.

Режим рабочего времени должен предусматривать: продолжительность рабочей недели (статьи 91, 92, 111 Трудового кодекса РФ); работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников (статья 101 Трудового кодекса РФ); продолжительность ежедневной работы (смены) (статья 94 Трудового кодекса РФ); время перерывов в работе (перерывы для отдыха и питания – статья 108 Трудового кодекса РФ); специальные перерывы для обогрева и отдыха (статья 109 Трудового кодекса РФ); перерывы для кормления ребенка (статья 258 Трудового кодекса РФ); число смен в сутки (статья 103 Трудового кодекса РФ); чередование рабочих и нерабочих дней (соблюдение продолжительности междуменного, еженедельного непрерывного отдыха – статьи 107, 110, 111 Трудового кодекса РФ); работу в режиме гибкого рабочего времени (статья 105 Трудового кодекса РФ); ведение суммированного учета рабочего времени (статья 104 Трудового кодекса РФ). Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Действующим законодательством предусмотрены следующие режимы рабочего времени:

- 1) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- 2) сменный режим рабочего времени (каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, который устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюза или иного представительного органа работников и доводится до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие. При этом минимальная продолжительность междуменного отдыха не может быть меньше двойной продолжительности работы в предшествующей отдыху смене, и установлен запрет на работу в течение двух смен подряд (статья 103 Трудового кодекса РФ);

3) режим с вахтовым методом организации работ (используется в случаях, когда работа производится вне места постоянного жительства работников и возможность их ежедневного возвращения к месту постоянного жительства исключается (глава 47 Трудового кодекса РФ));

4) режим с раздробленным рабочим днем (обычно вводится для работников тех отраслей, где объем работы распределен неравномерно в течение рабочего дня, что предполагает два или более выхода на работу в течение дня (Приказ Минсвязи РФ «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы»));

5) режим с гибким графиком работы (может применяться как при пятидневной и шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы, включает в себя: «переменное (гибкое) время» в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению; «фиксированное время» – время обязательного присутствия на работе, основная часть рабочего дня; «перерыв для питания и отдыха»; «продолжительность учетного периода», определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов).

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени включает в себя сверхурочные работы и работу на условиях ненормированного рабочего дня.

**Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (статья 99 Трудового кодекса РФ). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (с учетом мнения профсоюза или без учета) или без такового в зависимости от обстоятельств привлечения к сверхурочной работе, указанных в статье 99 Трудового кодекса РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников, установленных законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

**Ненормированный рабочий день** – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. В случае его непредоставления период работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника – как сверхурочная работа (статья 152 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьей 37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

**Время отдыха** – это время, в течение которого работник согласно закону свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 Трудового кодекса РФ).

Можно выделить следующие **виды времени отдыха** (статья 107 Трудового кодекса РФ):

- 1) перерывы в течение рабочего дня;
- 2) междудневные (междусменные) перерывы в работе;
- 3) еженедельный отдых;
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) ежегодные очередные отпуска и ежегодные дополнительные отпуска.

Они делятся на два вида.

**Перерывы в течение рабочего дня** подразделяются на:

1) перерывы для отдыха и питания, которые не включаются в рабочее время и, следовательно, не подлежат оплате;

2) специальные перерывы для отдыха и иных специальных целей, которые включаются в рабочее время и оплачиваются (таким образом, они относятся к рабочему времени, а не ко времени отдыха). Такие перерывы не могут быть более 2 часов и менее 30 минут. Их конкретная продолжительность, а также время их предоставления определяются правилами внутреннего трудового распорядка. На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень этих работ, порядок и место приема пищи также устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

**Еженедельный отдых** должен быть непрерывным с продолжительностью не менее 42 часов. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и

до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Она зависит от вида рабочей недели (5-дневная или 6-дневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня. Общим выходным днем как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

**Нерабочие праздничные дни** устанавливаются законодателем и перечислены в статье 112 Трудового кодекса РФ:

- 1) 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 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 нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Исключением являются выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями 1 по 8 января. Правительство РФ переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с указанными нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году.

Кроме того, по решению Правительства РФ в целях наиболее рационального использования выходных и праздничных нерабочих дней выходной день может переноситься не только на следующий рабочий день, но и на другие дни. Как правило, такой перенос осуществляется в целях предоставления работнику более длительного периода непрерывного отдыха.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Допускается привлечение работников к работе только с их письменного согласия с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также без согласия работника в случаях, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

**Отпуск** – это свободное от работы время, в течение которого за работником сохраняются место работы и должность с одновременным сохранением заработной платы или без таковой.

Действующее трудовое законодательство предусматривает предоставление различных видов отпусков. **Ежегодный основной оплачиваемый отпуск** предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней (статья 114 Трудового кодекса РФ). Указанный минимум может быть увеличен как в рамках коллективного договора, так и в положениях действующего законодательства. Например, работникам в возрасте до восемнадцати лет – до 31 дня, инвалидам – до 30 дней, педагогическим работникам – до 42 дней или до 56 дней, сотрудникам правоохранительных органов – до 30 дней.

**Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска** могут быть предоставлены как в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими законами, так и работодателем самостоятельно с учетом его производственных и финансовых возможностей в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре или локальных нормативных актах. Трудовым кодексом РФ предусмотрено предоставление таких отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, отдельным категориям медицинских работников и т.д. (статьи 116-119, 339, 348.10, 350 Трудового кодекса РФ). Среди законов, закрепляющих право на ежегодные дополнительные отпуска отдельным категориям работников, следует назвать ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне», Закон РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и др.

Кроме того, работнику могут быть предоставлены **отпуска без сохранения заработной платы**. Такие отпуска предоставляются как по соглашению с работодателем, то есть в договорном порядке, так и в обязательном порядке в случаях, установленных законом, например:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

Этот перечень не является исчерпывающим и может быть расширен федеральным законом либо коллективным договором.

По общему правилу ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, то есть один раз за 12 месяцев работы. Однако право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. Такое право может быть предоставлено как по соглашению сторон, так и прямо предусмотрено законодателем для отдельных категорий работников (статья 122 Трудового кодекса РФ). Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года (то есть необязательно через год) в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков в данной организации.

Отдельно законодателем предусмотрены возможность перенесения ежегодного отпуска на другой срок (по инициативе работодателя в исключительных случаях и только с согласия работника), возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части по соглашению между работником и работодателем (хотя бы одна из частей этого отпуска была не менее 14 календарных дней), возможность досрочного отзыва работника из отпуска (с согласия работника или без его согласия в исключительных случаях), возможность заменить часть отпуска денежной компенсацией (только в отношении той части отпуска, которая превышает 28 календарных дней, только по письменному заявлению работника).

## Тема № 7. Оплата и нормирование труда

**Общие методические рекомендации:** основной целью изучения данной темы является формирование у обучающихся представлений об особенностях правовой регламентации оплаты труда и установления норм труда. Основное внимание должно быть уделено понятию заработной платы, гарантиям ее установления, а также различным системам оплаты труда, используемым при исчислении заработной платы. Эффективность усвоения материала может быть повышена за счет рассмотрения конкретных примеров расчета заработной платы, в том числе и сотрудников органов внутренних дел. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников или работы в каких-либо специальных условиях могут быть рассмотрены в рамках обсуждения рефератов. Основные результаты изучения вопросов темы № 7 могут быть отражены в виде схем в тетради для семинарских и практических занятий.

При изучении данной темы необходимо особое внимание уделить таким **категориям**, как «оплата труда», «минимальный размер оплаты труда», «формы оплаты труда», «денежная форма оплаты труда», «система оплаты труда», «сдельная система оплаты труда», «повременная система оплаты труда», «тарифная система», «тарифные ставки», «оклад (должностной оклад)», «тарифная сетка», «тарифный разряд», «квалификационный разряд», «тарифный коэффициент», «тарификация», «базовый оклад», «выплаты стимулирующего характера», «компенсационные выплаты», «средняя заработная плата», «нормы труда».

### Вопросы для изучения

1. Понятие и формы оплаты труда.
2. Понятие и порядок определения заработной платы.
3. Нормирование труда.

### Содержание темы № 7

В статье 129 Трудового кодекса РФ под **оплатой (заработной платой) труда** понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и стимулирующих выплаты).

Система государственных гарантий по оплате труда работников включает:

- величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение установленных требований;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Правовое регулирование оплаты труда характеризуется сочетанием централизованного, договорного и локального регулирования. В централизованном порядке определяются минимальный размер оплаты труда, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.

В рамках коллективно-договорного регулирования (на основе коллективных договоров и соглашений) могут устанавливаться формы, системы и размеры оплаты труда, выплата пособий и компенсаций, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором, дополнительные льготы и компенсации работникам.

В трудовом договоре между работником и работодателем определяется цена труда каждого конкретного работника (статья 57 Трудового кодекса РФ). Локальными актами организации, как правило, устанавливаются системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов (за исключением организаций бюджетной сферы), доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам), системы премирования, повышенные размеры оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, нормы труда. Эти условия могут закрепляться в положении об оплате труда, положении о премировании и других локальных актах.

Оплата труда производится в четко установленных законом **формах**. По общему правилу, оплата труда осуществляется в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (статья 131 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной (натуральной) форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Размер оплаты труда гарантирован его привязкой к **минимальному размеру оплаты**. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (статья 133 Трудового кодекса РФ).

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

**Система оплаты труда** представляет собой способ исчисления размеров вознаграждения за труд. Различают две основные системы заработной платы работников: повременную и сдельную. Любая из этих систем может дополняться премиальной системой оплаты труда. При **повременной оплате труда** заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Размер заработка определяется умножением тарифной ставки за единицу времени на фактически отработанное время. **Сдельная оплата труда** предполагает зависимость заработка работника от количества изготовленной продукции. Заработная плата исчисляется с помощью сдельных расценок путем умножения сдельной расценки на единицу продукции (выполненной работы, услуги) на количество произведенной продукции (выполненных работ, услуг). При этом в сдельной системе оплаты труда существуют такие разновидности, как коллективная, аккордная, сдельно-прогрессивная, косвенная и т.п.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц при достижении определенных показателей премирования и выполнении установленных условий премирования. Установление премиальной системы оплаты труда является правом работодателя, которое он реализует путем принятия положения о премировании.

Заработная плата зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ. Для учета данных характеристик используется **тарифная система**, которая включает в себя:

- тарифные ставки;
- оклады (должностные оклады);
- тарифную сетку;
- тарифные коэффициенты.

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

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

**Тарифная сетка** – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Она включает разряды и тарифные коэффициенты, стоящие против каждого разряда, начиная со второго. **Тарифный коэффициент** показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда выше тарифной ставки первого разряда. При помощи тарифной ставки первого разряда и соответствующих тарифных коэффициентов определяются размеры тарифных ставок остальных разрядов.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. **Тарификация работы** – это отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. **Тарифный разряд** – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. **Квалификационный разряд** – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. Тарификация работ и присвоение работникам тарифных разрядов производятся в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), а также Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

ЕТКС составлен по видам производств, независимо от отраслевой принадлежности организации. В нем устанавливаются требования, которые должны быть выполнены работником, претендующим на присвоение определенного разряда. Эти требования фиксируются в справочнике путем указания, какими знаниями должен работник обладать и какие навыки он должен иметь, чтобы выполнить работы определенной сложности.

Квалификационные требования, предъявляемые к руководителям, специалистам и служащим, содержатся в Едином квалификационном справочнике. В нем даются характеристики по каждой должности, которые включают три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации по разрядам оплаты». Этот справочник применяется в организациях, находящихся на бюджетном финансировании. Для остальных организаций он носит рекомендательный характер.

Трудовой кодекс РФ отдельно устанавливает особенности оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Заработанная плата указанных работников включает в себя:

- оклады (должностные оклады) и ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

**Выплаты компенсационного характера** устанавливаются на подзаконном уровне и включают:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

К **стимулирующим выплатам** относятся различные системы премирования, а также разнообразные доплаты и надбавки, установленные сверх тарифных ставок и окладов. К выплатам стимулирующего характера рекомендуется относить выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В Трудовом кодексе РФ в ряде статей указывается на обязанность работодателя выплаты работнику в какой-то период не обычной заработной платы, а так называемой **средней заработной платы**. Порядок расчета среднего заработка в таких случаях определяется статьей 139 Трудового кодекса РФ и Положением «Об особенностях порядка исчисления средней заработ-

ной платы». При этом учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. Расчет производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, организации производства и труда устанавливаются **нормы труда**. Основными видами норм труда являются нормы времени, нормы выработки и нормы обслуживания (статья 160 Трудового кодекса РФ).

Для производства однородных работ могут устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются Правительством РФ.

В организациях нормы труда устанавливаются (на основе типовых) работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работники должны быть уведомлены о введении новых норм труда не позднее чем за 2 месяца.

Для выполнения работниками норм труда работодатель обязан создать нормальные условия в организации. Создание нормальных условий включает в себя:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

## Тема № 8. Дисциплина труда.

### Материальная ответственность сторон трудового договора

**Общие методические рекомендации:** основной целью изучения данной темы является формирование у обучающихся представлений о правовом регулировании обеспечения соблюдения работниками правил поведения при осуществлении трудовой функции, а также защиты имущественных интересов работника и работодателя. Внимание должно быть уделено понятию, видам и основаниям применения мер поощрения и дисциплинарных взысканий, а также основаниям и размерам материальной ответственности работников и работодателей. Особенности служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел могут быть рассмотрены в рамках обсуждения реферата. Основные результаты изучения вопросов темы № 8 могут быть отражены в виде схем в тетради для семинарских и практических занятий.

При изучении данной темы необходимо особое внимание уделить таким **категориям**, как «дисциплина труда», «правила внутреннего трудового распорядка», «поощрения», «дисциплинарная ответственность», «дисциплинарный проступок», «общая дисциплинарная ответственность», «специальная дисциплинарная ответственность», «дисциплинарное взыскание», «материальная ответственность», «ограниченная материальная ответственность», «полная материальная ответственность», «коллективная материальная ответственность».

### Вопросы для изучения

1. Понятие, содержание и правовое регулирование дисциплины труда.
2. Меры поощрения по трудовому праву: понятие и виды.
3. Понятие дисциплинарной ответственности и основание ее наступления. Виды дисциплинарных взысканий.
4. Понятие материальной ответственности, основания и условия ее наступления.

### Содержание темы № 8

**Дисциплина труда** – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 189 Трудового кодекса РФ).

Дисциплина труда взаимосвязана с производственной и технологической дисциплиной. Производственная дисциплина означает порядок на производстве. Кроме трудовой дисциплины, в производственную дисциплину включаются обеспечение четкой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих лиц сырьем, инструментами, материалами, работой без простоев и т.д. Работодатель несет ответственность за производственную дисциплину. Что же касается работников, то они отвечают лишь за нарушение трудовой дисциплины. Кроме производственной, дисциплина труда связана и с технологической дисциплиной, которая заключается в соблюдении технологических правил на производстве.

Дисциплина труда как правовая категория носит двусторонний характер. Она включает в себя обязанности как работника, так и работодателя.

Трудовой распорядок определяется **правилами внутреннего трудового распорядка**, которые представляют собой локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым 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.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников – выборного органа первичной профсоюзной организации. Для отдельных категорий работников принимаются специальные нормативные правовые акты по вопросам дисциплины, например, Устав о дисциплине работников морского транспорта, Дисциплинарный устав сотрудников органов внутренних дел и т.д.

Дальнейшая детализация рассматриваемых положений осуществляется для каждого конкретного работника в рамках **должностной инструкции**, представляющая собой локальный нормативный акт, в котором производится юридическое закрепление комплекса обязанностей, прав и ответственности работника, связанных с осуществлением трудовой функции, определяется место должности в конкретной кооперации труда.

**Поощрение** – это общественное признание результатов высокопроизводительного, высококачественного, безупречного труда работников. Основанием для применения к работнику мер поощрения является его добросовестный эффективный труд, т.е. безупречное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная добросовестная работа, а также другие достижения в работе. Законодатель установил лишь примерный перечень поощрений, которые могут быть применены к работникам (статья 191 Трудового кодекса РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

– представление к званию лучшего по профессии.

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

**Дисциплинарная ответственность** представляет собой обязанность работника претерпеть неблагоприятные последствия, предусмотренные нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей. Основанием дисциплинарной ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ **дисциплинарным проступком** признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарный проступок, как и любое другое правонарушение, обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Субъектом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем и нарушающий трудовую дисциплину. Субъективной стороной дисциплинарного проступка является вина со стороны работника. Она выражает психическое отношение нарушителя трудовой дисциплины к своему неправомерному действию. Вина может быть в форме как прямого или косвенного умысла, так и в форме неосторожности. Объектом дисциплинарного проступка является внутренний трудовой распорядок. Объективной стороной дисциплинарного проступка являются вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Для дисциплинарного проступка характерно, во-первых, неисполнение работником своих трудовых обязанностей, предусмотренных действующим трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине, техническими правилами, должностными положениями и инструкциями, а также вытекающих из трудового договора, заключенного работником с конкретной организацией.

К таким нарушениям можно отнести отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе. Нельзя считать дисциплинарным проступком неправильные действия работника, не относящиеся к его трудовым обязанностям (например, невыполнение общественных поручений, нарушение правил поведения в общежитии).

Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности работников: общую и специальную. Первый вид – **общая дисциплинарная ответственность**, которая предусмотрена Трудовым кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка. Она распространяется на всех работников, кроме тех, для которых предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить следующие **дисциплинарные взыскания**: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса РФ). При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Какую конкретную меру дисциплинарного взыскания применить к работнику – право самого работодателя. При этом перечень мер дисциплинарного взыскания, которые могут применяться к нарушителю трудовой дисциплины, является исчерпывающим. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Второй вид – **специальная дисциплинарная ответственность** установлена для узкого круга работников: судей, прокуроров, следователей, государственных служащих, работников ряда отраслей, подпадающих под действие уставов и положений о дисциплине. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (кроме тех, что указаны выше).

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определен статьями 193, 194 Трудового кодекса РФ. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 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 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 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 расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**Материальная ответственность** по трудовому праву – это обязанность одной стороны трудового правоотношения (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.

**Условиями наступления материальной ответственности** стороны трудового договора являются:

- наличие имущественного ущерба у потерпевшей стороны;
- противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;
- вина в совершении противоправного действия (бездействия) (статья 233 Трудового кодекса РФ).

Материальная ответственность подразделяется на два вида: 1) ответственность работодателя перед работником; 2) ответственность работника перед работодателем.

**Материальная ответственность работника** перед работодателем может быть ограниченной и полной. Различают также индивидуальную материальную ответственность работника и коллективную (бригадную).

**Ограниченная материальная ответственность** предусматривает возмещение работником ущерба в заранее установленных пределах. Как правило, таким пределом является средний месячный заработок (статья 241 Трудового кодекса РФ).

**Полная материальная ответственность** имеет место, когда работник возмещает ущерб в полном размере без всякого ограничения, но не более размера прямого ущерба. Случаи наступления полной материальной ответственности работника определены статьей 243 Трудового кодекса РФ. В соответствии со статьей 242 Трудового кодекса РФ полная материальная ответственность для работников в возрасте до восемнадцати лет может быть лишь в случаях умышленного причинения ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

**Коллективная (бригадная) материальная ответственность** устанавливается при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, если невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере (статья 245 Трудового кодекса РФ). Письменный договор о коллективной материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

Наступление **материальной ответственности работодателя** возможно в следующих случаях:

- возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться: незаконное отстранение от работы (статья 76 Трудового кодекса РФ), незаконный перевод (статьи 72, 73 Трудового кодекса РФ), незаконное увольнение (статьи 77-84 Трудового кодекса РФ), отказ работодателя от исполнения или несвоевременное и исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе (статьи 389, 396, 357 Трудового кодекса РФ), задержка выдачи трудовой книжки (статья 84.1 Трудового кодекса РФ), внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (статья 66 Трудового кодекса РФ) и другое;

- возмещение ущерба, причиненного имуществу работника;

- возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (или бездействием) работодателя;

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (статьи 136, 140-142 Трудового кодекса РФ);

- при причинении работнику вреда увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

## Тема № 9. Охрана труда. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

**Общие методические рекомендации:** основной целью изучения данной темы является формирование у обучающихся представлений о системе охраны труда и способах защиты трудовых прав, предусмотренных трудовым законодательством России. Следует рассмотреть понятие охраны труда, систему правового регулирования охраны труда, а также основные обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Порядок расследования несчастных случаев на производстве может быть изучен в рамках обсуждения реферата. Кроме того, необходимо определить особенности каждого из способов защиты трудовых прав. При этом судебный порядок защиты не должен рассматриваться подробно, поскольку является предметом самостоятельного изучения в рамках следующей темы учебной дисциплины «Трудовое право». Основные результаты изучения вопросов темы № 9 могут быть отражены в виде схем в тетради для семинарских и практических занятий.

При изучении данной темы необходимо особое внимание уделить таким **категориям**, как «охрана труда», «рабочее место», «стандарты безопасности труда», «безопасные условия труда», «защита труда», «самозащита трудовых прав».

### Вопросы для изучения

1. Понятие и правовое регулирование охраны труда.
2. Понятие и способы защиты трудовых прав.
3. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

### Содержание темы № 9

**Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (статья 209 Трудового кодекса РФ).

Нормативно-правовое регулирование охраны труда осуществляется системой нормативных актов: Конституцией РФ; международными договорами и соглашениями в сфере охраны труда; Трудовым кодексом РФ, а также другими федеральными законами в сфере охраны труда; подзаконными

нормативными актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными актами субъектов РФ.

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить следующее:

- безопасность применяемого оборудования, инструментов, сырья и материалов;
- безопасность здания, сооружения;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение и инструктаж по охране труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров;
- ознакомление сотрудника с внутренними документами организации.

На работодателя также возлагается обязанность по **расследованию несчастных случаев на производстве**, для исполнения которой используется следующий алгоритм действий, четко прописанный в нормативных актах:

- издать приказ об образовании комиссии;
- направить извещение о несчастном случае;
- запросить в медицинской организации, куда обратился за медицинской помощью пострадавший, медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья;
- составить протокол осмотра места несчастного случая;
- оформить протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица);
- составить акт о несчастном случае на производстве;
- подготовить сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах.

В узком смысле слова понятие «**защита трудовых прав**» определяется как комплексная система мер, применяемых для обеспечения свободной и надлежащей реализации субъективных трудовых прав, включающая судебную защиту, законодательные, экономические, организационно-технические и другие средства и мероприятия, а также самозащиту трудовых прав.

Основными **способами защиты трудовых прав** и свобод являются (статья 352 Трудового кодекса РФ):

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

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

– судебная защита.

**К юрисдикционным формам** защиты субъективных трудовых прав работников относятся государственно-правовые (судебная и административная) и негосударственная (в КТС).

**К неюрисдикционной форме** при рассмотрении индивидуальных трудовых споров относятся самозащита работниками трудовых прав, при коллективных трудовых спорах – согласительные процедуры (соответственно этапам рассмотрения спора примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже).

Право на **самозащиту** закреплено в статье 45 Конституции РФ, а также в статьях 379 и 380 Трудового кодекса РФ. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Кроме того, работодатель и его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

**Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами** осуществляется в порядке, предусмотренном главой 58 Трудового кодекса РФ. Профсоюзные инспектора труда имеют право беспрепятственно посещать организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют следующие права:

- проводить независимую экспертизу условий труда;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателям обязательные для рассмотрения предписания об устранении выявленных нарушений;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров;
- принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Предусмотрены следующие случаи принятия работодателем решений с учетом мнения представительного органа работников:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест (статья 74 Трудового кодекса РФ);
- увольнение работников - членов профсоюза (статья 82 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности при сменной работе (статья 103 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- установление системы стимулирующих выплат (статья 144 Трудового кодекса РФ);
- установление повышенной заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика работы на вахте при работе вахтовым методом (статья 301 Трудового кодекса РФ).

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данного работодателя. Выборный профсоюзный орган не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта локального акта направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней провести дополнительные консультации с профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Работодатель может принять локальный нормативный акт и при недостижении согласия, тогда выборный профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора, а принятый акт может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Государственная инспекция труда обязана в течение месяца со дня получения жалобы (заявления) профсоюзного органа провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об отмене этого локального нормативного акта.

**Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства** осуществляют Прокуратура Российской Федерации и Федеральная инспекция труда.

**Федеральная инспекция труда** – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Федеральной службы по труду и занятости), и его территориальных органов (государственных инспекций труда). Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## Тема № 10. Трудовые споры и порядок их разрешения

**Общие методические рекомендации:** основной целью изучения данной темы является формирование у обучающихся представлений об особенностях процедур рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Особое внимание следует уделить подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров, порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам и судами, особенностям стадий рассмотрения коллективных трудовых споров, а также правовому регулированию особого способа разрешения коллективных трудовых споров – забастовки. На рассмотрение в форме реферата может быть вынесен вопрос о применении процедуры медиации в урегулировании трудовых споров. Основные результаты изучения вопросов темы № 10 могут быть отражены в виде схем в тетради для семинарских и практических занятий.

При изучении данной темы необходимо особое внимание уделить таким **категориям**, как «индивидуальный трудовой спор», «коллективный трудовой спор», «забастовка», «примирительные процедуры», «разрешение спора с участием посредника», «трудовой арбитраж», «локаут».

### Вопросы для изучения

1. Понятие, виды и причины трудовых споров.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров.

### Содержание темы № 10

Действующий Трудовой кодекс РФ не содержит общего легального определения понятия «трудовой спор». В данном вопросе законодатель пошел по пути установления особенностей рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а следовательно, и закрепления в статьях 381 и 398 соответствующих значений названных видов трудовых споров.

Единое определение трудового спора выработано в науке трудового права. Под **трудовыми спорами** понимаются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда. В данном определении необходимо отметить следующие черты трудовых споров:

– они возникают в сфере реализации трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

– они не урегулированы самостоятельно спорящими сторонами.

Трудовые споры различаются по своему субъектному составу и могут быть индивидуальными и коллективными. Как установлено статьей 381 Трудового кодекса РФ, **индивидуальный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров отнесено к компетенции **комиссий по трудовым спорам и судов**.

В большинстве случаев право выбора органа, который будет рассматривать и разрешать индивидуальный трудовой спор, предоставляется лицу, желающему защитить свое нарушенное трудовое право. Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (часть вторая статьи 387, часть первая статьи 390 Трудового кодекса РФ). Прямое исключение индивидуальных трудовых споров из компетенции комиссий по трудовым спорам предусмотрено рядом статей Трудового кодекса РФ и другими федеральными законами:

1) индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно (статья 308 Трудового кодекса РФ);

2) индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем (статья 347 Трудового кодекса РФ);

3) индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу (статья 391 Трудового кодекса РФ);

4) индивидуальные трудовые споры лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (статья 391 Трудового кодекса РФ);

5) служебные споры по письменным заявлениям о восстановлении в ранее замещаемой должности гражданской службы, независимо от оснований прекращения или расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы, увольнения с гражданской службы, об изменении даты освобождения от замещаемой должности гражданской службы и формулировки причины указанного освобождения, о переводе на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в денежном содержании за время исполнения должностных обязанностей по нижеоплачиваемой должности гражданской службы;

б) служебные споры о неправомерном отказе в поступлении на гражданскую службу;

7) служебные споры по письменным заявлениям гражданских служащих, считающих, что они подверглись дискриминации.

Статья 398 Трудового кодекса РФ определяет **коллективный трудовой спор** как 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. Таким образом, коллективные трудовые споры отличаются от индивидуальных как по субъектному составу, так и по предмету спора. Коллективные трудовые споры возникают либо в ходе коллективных переговоров по заключению коллективного трудового договора, либо в результате принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо в результате выдвижения работниками требований, касающихся условий труда.

Можно выделить несколько этапов разрешения коллективных трудовых споров (статья 401 Трудового кодекса РФ):

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Особым способом разрешения коллективного трудового спора является забастовка. Право на забастовку признано частью 4 статьи 37 Конституции РФ. Легальное определение забастовки дается в статье 398 Трудового кодекса РФ. **Забастовка** – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. В соответствии с законом забастовки подразделяются на два вида: предупредительные и основные. Предупредительная забастовка – это временное однократное прекращение работы не более чем на час. Цель организации такой забастовки – продемонстрировать серьезность намерений работников в отстаивании своей позиции в трудовом споре вплоть до проведения основной забастовки. Проведение основной забастовки допускается после завершения обязательных примирительных процедур либо при уклонении работодателя от участия в таких процедурах, а также при невыполнении им соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора. Забастовка является очень серьезным средством борьбы за права и интересы работников. Негативные последствия от забастовки испытывает не только работодатель, но и сами работники, а в случае забастовок в крупных и социально значимых организациях – также государство и общество в целом.

Забастовка может быть признана незаконной в судебном порядке в следующих случаях:

- ее проведения в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- ее проведения в нарушение требований о прохождении обязательной примирительной процедуры;
- ее объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ;
- необеспечения в ходе забастовки минимума необходимых работ (услуг);
- ее проведения работниками, право которых на забастовку ограничено федеральным законом.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. О начале предстоящей основной забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за 7 рабочих дней.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. В статье 415 Трудового кодекса РФ установлен прямой запрет **локаута** – увольнения работников по инициативе работодателя именно в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Участие работника в законной забастовке не может повлечь и применение к нему мер дисциплинарной ответственности и, соответственно, рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины.

Трудовой кодекс РФ разделяет правовое положение работников, участвующих и не участвующих в забастовке. Работникам, принимающим участие в забастовке (за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг)), работодатель имеет право не выплачивать в этот период заработную плату. В то же время коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу.

## ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие, предмет и метод трудового права.
2. Понятие, виды и система источников трудового права.
3. Трудовое законодательство.
4. Правовой статус работодателя.
5. Правовой статус работника.
6. Правовой статус профсоюза.
7. Понятие, виды и значение коллективного договора и соглашения.
8. Содержание коллективного договора и соглашения.
9. Порядок заключения коллективного договора и соглашения.
10. Понятие и формы занятости трудоспособных лиц.
11. Правовой статус безработного.
12. Понятие и содержание трудового договора.
13. Форма и виды трудового договора.
14. Общий порядок заключения трудового договора.
15. Основания заключения срочного трудового договора.
16. Понятие и виды переводов на другую работу.
17. Порядок и основания прекращения трудового договора.
18. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
19. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
21. Понятие рабочего времени и его виды.
22. Режим и учет рабочего времени.
23. Ненормированный рабочий день.
24. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
25. Понятие и виды времени отдыха.
26. Понятие и виды отпусков.
27. Порядок предоставления отпусков.
28. Понятие и формы оплаты труда.
29. Понятие заработной платы и порядок ее выплаты.
30. Основные гарантии при расчете и выплате заработной платы.
31. Нормирование труда.
32. Гарантии и компенсации при направлении работников в командировку.
33. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность.
34. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
35. Понятие и содержание дисциплины труда.
36. Поощрения за труд: виды, основания и порядок применения.
37. Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.
38. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
39. Понятие материальной ответственности, основание и условия ее наступления.

40. Виды материальной ответственности.
41. Материальная ответственность работника перед работодателем.
42. Материальная ответственность работодателя перед работником.
43. Понятие и содержание охраны труда.
44. Обязанности работодателя и работника по обеспечению охраны труда.
45. Понятие и формы защиты трудовых прав.
46. Самозащита работником своих трудовых прав.
47. Защита трудовых прав профсоюзами.
48. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.
49. Понятие, виды и причины трудовых споров.
50. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.
51. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
52. Понятие коллективных трудовых споров и органы по их рассмотрению.
53. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
54. Забастовка как крайнее средство разрешения коллективных трудовых споров.
55. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
56. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
57. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, работающих вахтовым методом.
58. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
59. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
60. Прием на службу в ОВД.
61. Основания и порядок увольнения из ОВД.
62. Правовое регулирование рабочего времени сотрудников ОВД.
63. Время отдыха сотрудников ОВД.
64. Денежное довольствие сотрудников ОВД.
65. Дисциплинарная ответственность сотрудников ОВД.
66. Пенсия за выслугу лет сотрудников ОВД.
67. Пенсии по инвалидности сотрудников ОВД и по случаю потери кормильца членам семьи сотрудников ОВД.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Правовое регулирование общественных отношений, складывающихся между работником и работодателем в сфере труда, а также иных, непосредственно с ними связанных общественных отношений, изучается в образовательных организациях системы МВД России в рамках учебной дисциплины «Трудовое право».

Рассмотрение теоретического и нормативного правового материала, судебной и правоприменительной практики по всем темам, входящим в содержание данной учебной дисциплины, направлено на формирование у обучающихся необходимых представлений о механизме действия трудового законодательства, навыков практической реализации соответствующих правовых норм, а также установленных федеральными государственными образовательными стандартами общекультурных и профессиональных компетенций.

Показателем успешного усвоения обучающимися основных аспектов учебной дисциплины «Трудовое право» является умение отграничивать трудовые правоотношения и тесно с ними связанные общественные отношения от иных видов общественных отношений, а также способность применять полученные знания в области трудового права при выполнении поставленных перед обучающимися профессиональных задачи.

# Список литературы

## Нормативные правовые акты

1. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация Международной организации труда (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. 1998. № 238.

2. О равных правах граждан: Договор между РФ и Республикой Беларусь от 25.12.1998 // Собрание законодательства РФ. 1999. № 47. Ст. 2625.

3. Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров: Конвенция № 98 Международной организации труда (принята в г. Женеве 01.07.1949) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. - М., 1960. Вып. XIX.

4. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 1.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.

8. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

9. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

10. Об объединении работодателей: Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

11. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

12. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

13. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

14. О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции): Федеральный закон от 30.03.1995 № 38-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 14. Ст. 1212.

15. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

16. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений: Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

17. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 49 (часть 1). Ст. 7020.

18. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 (с последующими изменениями и дополнениями) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 21. Ст. 699.

19. О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне: Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 2. Ст. 128.

20. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 43. Ст. 5808.

21. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.

22. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет: Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2000. №10. Ст. 1131.

23. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Постановление Прави-

тельства РФ от 01.09.2012 № 875 (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 37. Ст. 4995.

24. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 28. Ст. 2901.

25. Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта: Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 // Собрание законодательства РФ. 2000. № 22. Ст. 2311.

26. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2008. № 33. Ст. 3852.

27. О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы: Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 38. Ст. 5103.

28. Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях: Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (с последующими изменениями и дополнениями) // Российская газета. 2008. № 30.

29. Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы: Приказ Минсвязи РФ от 08.09.2003 № 112 // Российская газета. 2003. № 185.

30. Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 № 9 (с последующими изменениями и дополнениями) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2004. № 14.

## Основная

1. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2012.
2. Городилина И.А. Трудовое право: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013.
3. Трудовое право России: учебник / под общ. ред. А.Я. Рыженкова. - 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт: ИД Юрайт, 2011.
4. Трудовое право: учебник / под ред. О.В.Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: Проспект, 2011.

## Дополнительная

1. Абдуллаев Э.Э. оглы. Источники и принципы трудового права Объединенных Арабских Эмиратов // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 3. С. 38-43.
2. Болдырев В.А. Устранение неопределенности в размере заработной платы // Право и экономика. 2014. № 11. С. 52-58.
3. Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 11-15.
4. Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 3. С. 59-85.
5. Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие. – М.: Проспект, 2011.
6. Воробьев С.Д. Защита трудовых прав граждан органами прокуратуры // Законность. 2014. № 4. С. 3-6.
7. Воронов И.Ю. Юридическая природа основополагающих принципов российского трудового права в контексте правовой политики Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1.
8. Греченков А.А. Концептуальные вопросы рабочего времени: сравнительно-правовой анализ и возможности совершенствования трудовых кодексов государств - участников Содружества Независимых Государств // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 27-30.
9. Егоров В. Удержания из зарплаты // ЭЖ-Юрист. 2014. № 42. С. 10.
10. Енькова К. Спорные ситуации при отказе работника от изменения условий трудового договора: изменение организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2014. № 11. С. 55-67.
11. Ефремов А.В. Особенный правовой режим в отношении труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время // Право в Вооруженных Силах. 2014. № 8. С. 70-72.
12. Исаева В. Трудовые споры о возмещении ущерба здоровью по охране труда // Трудовое право. 2015. № 2. С. 31-38.

13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Извлечение: научно-практический комментарий (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2014.

14. Костян И.А. Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Судья. 2014. № 9. С. 21-26.

15. Кудрин С.М. О некоторых правовых проблемах социального партнерства на государственной службе // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2014. № 2. С. 192-197.

16. Лукина Е.А. Дисциплинарные увольнения в трудовых договорах: некоторые вопросы // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 40-42.

17. Морозов П.Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 2. С. 70-76.

18. Москалева О. Снижение заработной платы // Трудовое право. 2015. № 3. С. 73-85.

19. Орлова Е.Е. Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения // Журнал российского права. 2014. № 8. С. 48-56.

20. Орлова С. Защита права работника на своевременную оплату труда при невозможности приостановления работы // Трудовое право. 2014. № 12. С. 83-96.

21. Офман Е.М. Ненадлежащее оформление трудового договора: к постановке проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 20-23.

22. Павловская О.Ю. Занятость и трудоустройство инвалидов: правовые аспекты и актуальные проблемы правоприменения // Право и экономика. 2015. № 1. С. 74-79.

23. Петров А.Я. Гарантии права работников на охрану труда // Законодательство и экономика. 2014. № 3.

24. Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. № 5.

25. Саликова Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. № 6. С. 116-120.

26. Сафонов В.А. Коллективные договоры как правовые акты социального партнерства // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 2. С. 77-83.

27. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации. Постатейный научно-практический комментарий. – М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014.

28. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой договор: некоторые основания прекращения. – М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014. Вып. № 2.
29. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел IV. Рабочее время. Раздел V. Время отдыха: постатейный научно-практический комментарий. – М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. Вып. № 9-10.
30. Скачкова Г.С. Охрана труда и специальная оценка его условий // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 27-31.
31. Степин А.Б. Способы защиты трудовых прав // Современное право. 2013. № 6. С. 133-136.
32. Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу: практическое пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2015.
33. Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2015.
34. Топоркова С.А. Трудовой договор как основная организационно-правовая гарантия работнику от незаконного увольнения // Российская юстиция. 2014. № 10. С. 8-11.
35. Трудовое право России / под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014.
36. Федорова О. Изменение условий трудового договора без согласия работника // Трудовое право. 2014. № 7. С. 37-52.
37. Филипова И.А. Дисциплинарная ответственность работников: сравнительный анализ российского и французского трудового законодательства // Российская юстиция. 2014. № 12. С. 16-18.
38. Хачатурян Ю. Внесение изменений в трудовой договор в связи с вступлением в силу нового законодательства: правовые проблемы // Трудовое право. 2014. № 10. С. 39-45.
39. Чиканова Л.А. Некоторые спорные вопросы применения законодательства о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в случае незаконного лишения его возможности трудиться // Комментарий судебной практики. – М.: КОНТРАКТ, 2014. Вып. 19. С. 118-124.
40. Шаповал Е.А. К вопросу об обычае как источнике российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2.
41. Шестаков В.П., Чернова Г.И., Чернякина Т.С., Свинцов А.А., Радутто В.И. Международные аспекты гармонизации российского законодательства о правах инвалидов на труд и занятость // Российская юстиция. 2015. № 3. С. 54-56.

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

**Колесова Татьяна Станиславовна,**  
кандидат юридических наук

**Трудовое право**

учебно-методическое пособие

Редактор *Ю.Н. Удалова*  
Техн. редактор *И.Ю. Чернышева*

---

Подписано в печать 2015 г.; формат бумаги 60x90/16; 4,12 уч.-изд. л.  
бумага офсетная, печать трафаретная  
Тираж экз., заказ №

---

Отпечатано в отделении полиграфической и оперативной печати  
Белгородского юридического института МВД РФ имени И.Д. Путилина  
г. Белгород, ул. Горького, 71