



ПРЕЗИДЕНТСКАЯ
АКАДЕМИЯ

РАНХиГС АЛТАЙ

МИНКИНА Н.И.
ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Алтайский филиал

Н. И. Минкина

ТРУДОВОЕ ПРАВО

учебное пособие

Второе издание, переработанное и дополненное

**Барнаул
2025**

Об издании – [1, 2](#)

УДК: 349.22(05)
ББК: 67.405я73
М 57

Автор – составитель – заведующий кафедрой частного права Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент **Наталья Ильинична Минкина**

Рецензенты:

Ольга Сергеевна Черепанова – начальник кафедры гражданско-правовых дисциплин Барнаульского юридического института МВД России, кандидат юридических наук, доцент, полковник полиции;

Дмитрий Александрович Морозов – нотариус Тогучинского нотариального округа Новосибирской области, кандидат юридических наук.

Минкина, Н.И. Трудовое право : учебное пособие / Н.И. Минкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Барнаул: Алтайский филиал РАНХиГС, 2025. – 1 CD-R (1,54 Мб). – Загл. с титул. экрана. – Текст: электронный.

Систем. требования : Intel Pentium 1,6 GHz и более ; 512 Мб (RAM) ; Microsoft Windows 7 и выше; Adobe Reader.

Научное электронное издание

Настоящее учебное пособие разработано в 2019 году и переработано с учетом актуального законодательства, научной и учебной литературы в 2025 году с целью оптимальной организации учебного процесса по дисциплине «Трудовое право». Оно предназначено для преподавателей и обучающихся по следующим направлениям подготовки: 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), 40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата), а также по специальности 40.05.04 «Судебная и прокурорская деятельность» (уровень специалитета) (не зависимо от профилей подготовки и специализации). Также пособие может быть использовано при изучении курса «Трудовое право» студентами по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата).

Учебное пособие включает в себя: содержание курса, разбитое на модули; темы с вопросами для изучения; планы практических занятий с методическими указаниями для подготовки обучающихся к ним и вопросами для обсуждения по темам, учебными задачами и казусами, тестовыми и иными заданиями, а также предлагаемой тематикой для докладов. Кроме того, содержатся вопросы для подготовки к промежуточной аттестации, примерная тематика для подготовки научно-исследовательских работ в области трудового права, список основных нормативных правовых актов и актов судебных органов, перечень рекомендуемой учебной и научной литературы по дисциплине, полезных Интернет-ресурсов.

Как показывает многолетний опыт автора пособия, использование представленного комплекса учебно-методических материалов, сочетающих в себе как теоретические, так и практические элементы по освоению дисциплины, позволяет приобрести обучающимися соответствующие знания, умения и навыки по курсу «Трудовое право», а также уверенно сформировать компетенции, необходимые для их будущей профессиональной деятельности.

ISBN 978-5-6054399-4-3

© Алтайский филиал Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации», 2025

Оглавление

Введение	5
Содержание дисциплины «Трудовое право»	9
Модуль 1. «Трудовое право как самостоятельная отрасль права и характеристика субъектов трудового права»	9
Тема 1. «Труд: наемный и заемный. Понятие, предмет, методы, система и функции трудового права»	9
Тема 2. «Основные принципы трудового права»	15
Тема 3. «Источники трудового права. Международно-правовое регулирование труда»	19
Тема 4. «Трудовое правоотношение. Субъекты трудового права»	26
Модуль 2. «Занятость и трудоустройство. Договоры в трудовом праве: коллективный и трудовой»	34
Тема 5. «Занятость и трудоустройство»	34
Тема 6. «Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные договоры и соглашения»	41
Тема 7. «Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение»	52
Примерные вопросы для подготовки к зачету	73
Модуль 3. «Основные институты особенной части трудового права»	76
Тема 8. «Защита персональных данных работников»	76
Тема 9. «Рабочее время и время отдыха»	81
Тема 10. «Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации»	94
Тема 11. «Ученический договор»	108
Тема 12. «Дисциплина труда»	112

Тема 13. «Материальная ответственность сторон трудового договора».....	118
Тема 14. «Общая характеристика охраны труда».....	124
Модуль 4. «Защита трудовых прав и трудовые споры»	132
Тема 15. «Защита и самозащита трудовых прав».....	132
Тема 16. «Трудовые споры: понятие, виды, причины и порядок их разрешения».....	139
Модуль 5. «Специальная часть трудового права».....	150
Тема 17. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».....	150
<i>Дополнительные задания повышенной сложности для закрепления изученного материала по курсу «Трудовое право».....</i>	<i>155</i>
<i>Краткий словарь по трудовому праву: основные термины и определения.....</i>	<i>168</i>
<i>Примерные вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Трудовое право»</i>	<i>191</i>
<i>Примерные темы для подготовки и написания научно-исследовательских работ по трудовому праву</i>	<i>198</i>
<i>Основной перечень нормативных правовых актов и актов судебных органов по курсу «Трудовое право».....</i>	<i>203</i>
<i>Список рекомендуемой учебной и научной литературы, ресурсов Интернета.....</i>	<i>211</i>
Рекомендуемая по дисциплине учебная литература	211
Рекомендуемая при изучении курса научная литература	217
Полезные при изучении курса «Трудовое право» Интернет–ресурсы	226

Введение

*«Знание законов заключается не в том,
чтобы помнить их слова,
а в том, чтобы постичь их смысл»
(Цицерон)*

Трудовое право – одна из самых важных учебных дисциплин при подготовке, прежде всего, юристов и управленцев. Между тем знания по трудовому праву сегодня востребованы у любого человека, поскольку трудовая деятельность постоянно сопровождает нашу повсеместную жизнь. В течение жизни большая часть граждан приобретают статус работников, а некоторые вступают в трудовые отношения в качестве работодателей. При этом, как показывает практика, зачастую возникает необходимость в защите трудовых прав, для чего актуальность приобретают знания норм трудового законодательства Российской Федерации.

Без специальных знаний в области трудового права не представляется возможным определить такие важные элементы, как: границы правомерного поведения, характер правонарушения и юридические последствия, органы по защите трудовых прав, сроки для обращения с иском в суд, содержание требования для восстановления нарушенного права и мн. др. В этой связи не вызывает сомнений значимость как теоретических знаний, так и практики применения Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в формировании общей культуры и правосознания граждан.

Как известно, знания по трудовому праву являются неотъемлемой частью классического юридического образования на протяжении уже многих десятилетий в отечественном образовании. В настоящее время при подготовке юристов во всех вузах страны учебная дисциплина «Трудовое право» стандартно относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины

(модули)» в образовательной программе согласно действующему федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция», утвержденному приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 13.08.2020 № 1011. Поэтому трудовое право, как дисциплина, является обязательной для ее освоения обучающимися вне зависимости от направленности (профиля) подготовки будущего юриста и последующего вида профессиональной деятельности выпускника.

Кроме того, по сложившейся практике различных образовательных организаций учебный курс «Трудовое право» закономерно стал неотъемлемым элементом базовой части программы уровня специалитета федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 40.05.04 «Судебная и прокурорская деятельность», а также программы уровня бакалавриата федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Настоящее учебное пособие специально разработано для организации взаимодействия преподавателя с будущими юристами и управленцами – обучающимися, прежде всего, по очной форме обучения в Алтайском филиале РАНХиГС, но при этом рекомендуется к использованию в учебном процессе, в том числе и на юридических факультетах в других вузах.

Также выборочно предполагается использование настоящего пособия для обучающихся по иным формам обучения (очно-заочной и заочной). Пособие в целом может служить для данного контингента студентов ориентиром, прежде всего, при самостоятельной подготовке, в том числе для самоконтроля в закреплении изученных тем и модулей учебного курса в дополнение к имеющимся материалам и ресурсам.

При этом для полного и успешного освоения материалов по дисциплине «Трудовое право» как будущими юристами, так и управленцами

необходимы знания, полученные ими в процессе изучения таких учебных дисциплин, как: «Теория государства и права» («Теория права» или «Основы права»), «Конституционное право» («Государственное право»), а также базовые знания по дисциплине «Гражданское право»¹.

В настоящем учебном пособии для удобства изучения курс разбит на 5 модулей, состоящих из разного количества тем, каждая из которых изучается на практических и семинарских занятиях. К каждой теме содержатся основные методические рекомендации по их изучению от преподавателя и вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. Дополнительно с целью закрепления изученного теоретического материала, а также приобретения навыков по разрешению различных жизненных ситуаций по темам учебной дисциплины в настоящем пособии содержатся задачи, тестовые и иные задания, часть из которых по усмотрению преподавателя выносятся на рубежный контроль, а другая часть после предварительной домашней подготовки – на обсуждение в ходе практических занятий. При этом следует учесть, что при решении задач позиция обучающегося должна быть аргументирована и подкреплена конкретными ссылками на действующие нормативные правовые акты.

При выполнении тестовых заданий обучающимся следует учесть, что их задача заключается не только в подборе правильного варианта ответа, но и объяснении причин (с указанием собственных доводов и норм права), почему другие варианты ответов являются неподходящими. В то же время нужно обратить внимание на то, что некоторые тестовые задания допускают несколько правильных вариантов ответов или, наоборот, не имеют верного ответа, тогда его необходимо самостоятельно сформулировать и аргументировать либо дополнить предложенные верные варианты ответов.

¹ Минкина, Н.И. Трудовое право : сборник учебно-методических материалов : учебное пособие / Н.И. Минкина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 190 с. – ISBN 978-5-4499-0286-3. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1912324> (дата обращения: 19.09.2025). – Режим доступа: по подписке.

Кроме того, в пособии имеются задания повышенной сложности для закрепления полученных знаний при изучении дисциплины (казусы, составленные на базе реальной судебной практики, и процессуальных заданий к ним). Данные учебные материалы могут быть использованы как в ходе самоподготовки, так и для контрольных работ.

Для обучающихся, интересующихся современными проблемами трудового права и законодательства, в пособии содержатся примерные темы, актуальные для написания научно-исследовательских работ и (или) подготовки докладов на научно-практические конференции и иные студенческие научные мероприятия. При этом студенты могут самостоятельно подобрать иную проблему для научного исследования и освещения, согласовав ее с научным руководителем.

В завершении пособия для успешного освоения тем и модулей учебного курса, а также выполнения всех представленных в учебном пособии заданий (задач, казусов, тестовых заданий, творческих работ и докладов) представлен перечень основных нормативных правовых актов и актов высших судебных инстанций, а также список основной учебной и дополнительной научной литературы по изучению курса, а также список полезных ресурсов Интернета².

При изучении трудового законодательства в рамках учебной дисциплины нужно обратить внимание на его интенсивные изменения и дополнения с 2021 года, что сопровождается усилением роли Правительства России и определением вектора его развития посредством ряда постановлений Конституционного Суда Российской Федерации.

Особо следует отметить, что в дополнительной литературе предлагаются преимущественно новейшие, наиболее интересные и ценные научные источники (научные статьи и некоторые монографии, включая

² Минкина, Н.И. Трудовое право : сборник учебно-методических материалов : учебное пособие / Н.И. Минкина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 190 с. – ISBN 978-5-4499-0286-3. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1912324> (дата обращения: 19.09.2025). – Режим доступа: по подписке.

коллективные), подготовленные в том числе известными учеными в области трудового права, являющихся представителями разных научных школ. Одновременно обучающимся рекомендуется самостоятельная подборка дополнительной литературы при подготовке к круглым столам, написании научно-исследовательских работ, подготовке докладов и выступлений, бакалаврских и дипломных работ по тематикам трудового права.

Содержание дисциплины «Трудовое право»

Модуль 1. «Трудовое право как самостоятельная отрасль права и характеристика субъектов трудового права»

Тема 1. «Труд: наемный и заемный.

Понятие, предмет, методы, система и функции трудового права»

Методические рекомендации по изучению темы

При изучении темы обучающимся нужно вспомнить общепринятое понимание отраслей права в трех аспектах (значениях). Трудовое право рассматривается как отрасль российского права, как наука и как учебная дисциплина (курс). Такая интерпретация трудового права предопределила отличительные признаки трудового права как самостоятельной отрасли права: наличие собственных предмета и метода правового регулирования, а также системы понятийно-категориального аппарата.

Рассматривая сущностные характеристики трудового права, следует учитывать, что право регулирует не сам технический процесс труда, а отношения, возникающие между субъектами.

Традиционно предмет трудового права структурно сложен и состоит из собственно трудовых отношений (ст. 15 ТК РФ) и иных отношений, связанных с трудовыми отношениями (в основе перечисленные в ст. 1

кодекса). Последняя группа достаточно условно включает в себя: отношения, предшествующие трудовым; сопутствующие им и приходящие на смену трудовым правоотношениям (или вытекающие из них).

Между тем в науке трудового права существуют иные концепции и взгляды ученых на структурную сложность предмета трудового права, обучающимся следует с ними ознакомиться.

В трудовом праве применяются уникальные множественные сочетания известных методов, например, диспозитивно-императивных способов, государственного (централизованного или нормативного) и договорного (индивидуального и коллективного) регулирований отношений, а также единства и дифференциации норм правового регулирования.

Важно, чтобы обучающиеся, ознакомившись с первой темой, могли самостоятельно и юридически обоснованно определять место трудового права в системе уже изученных отраслей права, т. е. как оно соотносится с другими отраслями права, и в целом в системе научного знания. Вместе с тем необходимо ориентироваться в вопросе о соотношении трудового права с конституционным, гражданским и административным правом, правом социального обеспечения. Сходства и различия указанных отраслей права следует обозначать, прежде всего, по предмету и методу их правового регулирования, смежным правовым институтам.

Особое внимание следует уделить вопросу соотношения понятий цели и задачи трудового права, а равно разобраться в их сущности. Решение обозначенных в трудовом законодательстве задач позволяет достигать поставленных целей (ст. 1 ТК РФ).

Современная система трудового права отлична от стандартной системы других отраслей российского права. По мнению автора пособия, придерживающегося новейшей концепции, она включает в себя три основные части: общая, особенная и специальная. В свою очередь каждая из указанных частей состоит из правовых институтов, подинститутов и норм трудового права.

Структура трудового законодательства состоит из общего законодательства (распространяющего свое действие на всех работников и работодателей) и специального трудового законодательства (предусматривающего отдельные положения для некоторых субъектов трудового права). Вместе с тем следует выделять различия в соотношении следующих терминов: система трудового права, система трудового законодательства и система науки и курса трудового права.

При изучении темы отдельное внимание необходимо уделить вопросу о соотношении наемного и заемного труда (ст.ст. 15, 56, 56.1 и глава 53.1 ТК РФ); наемного труда и труда по гражданско-правовому договору (прежде всего, по договору возмездного оказания услуг и договору подряда согласно нормам Гражданского кодекса Российской Федерации).

Вопросы для обсуждения

1. Определение труда. Техническая и общественная (социальная) составляющие труда. Признаки труда, регулируемого трудовым правом.
2. Заемный труд (аутсорсинг, аутстаффинг, краудсорсинг). Договор о предоставлении труда работников (персонала).
3. Понимание трудового права в трех значениях. Отличительные признаки трудового права как самостоятельной отрасли права.
4. Структурная сложность предмета трудового права. Трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними.
5. Методы трудового права: понятие, виды и их характеристика.
6. Цели и задачи трудового права (трудового законодательства), их соотношение.
7. Функции трудового права: понятие и виды.
8. Современная система трудового права: части, институты, подинституты и нормы права. Соотношение системы трудового права, системы трудового законодательства, системы науки и системы курса трудового права.

9. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.

Учебные задачи

Задача № 1.

Преподаватель Сидоров заключил договор о возмездном оказании услуг с Институтом повышения квалификации. По этому договору он был обязан читать лекции, проводить семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан подготовить учебно–методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были.

В каких правовых отношениях с институтом находился преподаватель Сидоров? Должен ли Институт предоставить ему отпуск и оплатить его?

Задача № 2.

Петров заключил трудовое соглашение с Ивановым, по которому он должен был поклеить обои, побелить потолок, а также убирать и охранять квартиру во время нахождения гражданина Иванова в зарубежной командировке в течение шести месяцев.

Какова правовая природа заключенного договора между Ивановым и Петровым? По каким условиям договоренности вы пришли к такому выводу?

Задача № 3.

В региональном Соглашении, заключенном между Правительством, объединением работодателей и объединением профсоюзов субъекта Российской Федерации, предусмотрен размер минимальной оплаты труда, равный 27000 рублей.

Вправе ли субъект РФ принимать подобные решения? (обоснуйте ответ).

Тестовые задания

1. Предмет трудового права составляют:

- а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
- б) социальные отношения;
- в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.

2. Предметом трудового права являются:

- а) отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда;
- б) отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции;
- в) отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществленный результат.

3. Система трудового права – это:

- а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
- б) совокупность нормативных правовых актов;
- в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

4. Трудовое законодательство не регулирует:

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

5. Трудовое законодательство регулирует отношения:

- а) в связи с заключением трудового договора;
- б) в связи с заключением трудового контракта;
- в) в связи с заключением трудового соглашения.

6. Укажите одну из характерных особенностей метода трудового права:

- а) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
- б) государственно–властный способ регулирования;
- в) равноправие сторон трудового договора.

7. В кодифицированном акте о труде:

- а) отражен в отдельной статье метод правового регулирования трудового права;
- б) в отдельной статье указана только часть метода правового регулирования трудового права;
- в) метод трудового права не указан, поскольку это догматическая категория права.

8. ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим:

- а) до его возникновения;
- б) как до, так и после его введения в действие;
- в) после его введения в действие.

Примерная тематика научных докладов

- 1. История развития российского трудового права.
- 2. Трудовое право как «материнская отрасль» права государственной службы.
- 3. Правовое регулирование заемного труда за рубежом.

Тема 2. «Основные принципы трудового права»

Методические рекомендации по изучению темы

Обращает на себя внимание, что в теории трудового права принципы труда учеными по-разному именуются, как-то: «правовые принципы в сфере труда», «принципы правового регулирования трудовых отношений», «принципы трудового права» и др.

Большинство принципов труда берет свое начало из различных Конвенций МОТ и нашли свое отражение в Конституции РФ (ст.ст. 18, 37) и ТК РФ (ст.ст. 2-4).

Обучающиеся должны уметь самостоятельно раскрывать содержание каждого из принципов правового регулирования трудовых отношений. Характеризуя их, необходимо выделять основные черты и признаки таких принципов (системность, стабильность, длительность, государственное начало, иерархичность между собой и т. д.), умело раскрывая содержание каждого из них, основываясь на общепринятых международных правовых актах, нормах Основного закона страны и ТК РФ.

Важно осмыслить, что наряду с теоретической значимостью принципов трудового права, основная их практическая роль заключается в возможности с их помощью заполнять пробелы и разрешать возникающие коллизии, поскольку они носят основополагающий характер для всего трудового права и рассчитаны на применение на весьма продолжительный период времени.

При этом все принципы необходимо четко подразделять на общеправовые и отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Некоторыми трудовиками наряду с указанными выделяются также межотраслевые принципы.

Кроме того, при изучении темы обучающимся нужно обратить внимание на тот факт, что в последние годы в России широко обсуждается

явление, так называемого, моббинга и буллинга, означающие некую «моральную эксплуатацию человека на рабочем месте», своего рода «психотеррор» (в нарушение принципа запрета на дискриминацию труда), что требует отдельного научно-практического исследования.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и значение правовых принципов труда. Международные стандарты, закрепляющие всеобщие принципы в регулировании труда.
2. Классификация принципов трудового права.
3. Содержание основных принципов правового регулирования труда.

Учебные задачи

Задача № 1.

Леонтьева, осуществляя свою деятельность у индивидуального предпринимателя, обратилась в суд с иском, просила признать в действиях работодателя факт дискриминации в отношении ее в связи с установлением ей и работнику Мартынову разных должностных окладов, хотя они занимают одинаковые должности и выполняют одинаковую трудовую функцию согласно заключенным с ними трудовым договорам.

Был ли нарушен какой-либо принцип (принципы) трудового права?

Какое решение следует принять суду?

К каким последствиям может привести возникшая конфликтная ситуация?

Задача № 2.

При заключении коллективного договора директор ООО «Вымпел» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные и вечерние смены, чтобы сэкономить фонд оплаты труда и не производить сокращение штата работников. Работники организации поддержали директора, поскольку

хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включать его в коллективный договор нельзя.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача № 3.

Свыше 8 месяцев в одной из организаций не выплачивалась работникам заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием денежных средств, часть выделенных из местного бюджета средств была потрачена на ремонт школы.

Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

Тестовые задания

1. Принцип трудового права:

- а) конкретизирует нормы трудового права;
- б) выступает основным регулятором трудовых отношений;
- в) является основным началом трудового права.

2. В ТК РФ:

- а) указаны все принципы трудового права;
- б) перечислены некоторые принципы трудового права;
- в) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.

3. Принцип трудового права имеет:

- а) гипотезу, диспозицию, санкцию;
- б) имеет только диспозицию и санкцию;
- в) не имеет общепризнанной структуры.

4. Классификация принципов трудового права:

- а) указана в кодифицированном акте о труде;
- б) указана в Конституции Российской Федерации;
- в) не отражена в нормативно-правовых актах.

5. В качестве дискриминации в сфере труда в отношении работника можно расценить:

- а) буллинг;
- б) заемный труд;
- в) моббинг.

6. Злоупотребление правом сторонами трудовых отношений:

- а) запрещено ТК РФ;
- б) допускается трудовым законодательством Российской Федерации с отдельными изъятиями и исключениями;
- в) прямо не предусмотрено ТК РФ, но относится к числу общеправовых принципов его недопустимости, предусмотренным постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

7. Определите, что относится к злоупотреблению трудовыми правами со стороны работника:

- а) опоздание на работу на 4 часа;
- б) не предоставление информации о членстве в профсоюзной организации;
- в) не выход на работу в течение всего рабочего дня (смены).

Примерная тематика научных докладов

1. Буллинг и моббинг как разновидность дискриминационных действий на рабочем месте.
2. Проблема трудового рабства в мире.
3. Проблема трудового экстремизма.

Тема 3. «Источники трудового права. Международно-правовое регулирование труда»

Методические рекомендации по изучению темы

Перед изучением темы рекомендуется вспомнить понятие источников трудового права из общей теории права (в материальном и формальном юридическом смысле, в узком и широком значении). Многозначность понимания источников права порождает научные дискуссии, поэтому обучающимся нужно определиться с его дефиницией. Необходимо уметь давать понятие и обозначать классификации источников трудового права по их юридической силе, по сфере действия, по форме актов, а также определять значение актов ООН, МОТ, международных соглашений (договоров или пактов) для национального трудового законодательства России в соответствии со ст. 15 Конституции Российской Федерации.

Иерархия источников трудового права (их классификация по их юридической силе) имеет принципиально важное значение. Обучающиеся должны отличать условия и критерии такой иерархии, пояснять значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства, а также отличать источники трудового права от правовых актов – решений судов по трудовым спорам. Несмотря на наличие научных споров, следует исходить из общепризнанного положения о том, что судебные прецеденты источниками трудового права не являются. Также таковыми не являются трудовые обычаи и трудовые договоры.

Анализируя нормы ст. 5 ТК РФ, необходимо учесть, что в ней перечисляются, а не указываются по иерархии нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

По вопросу разграничения полномочий федеральных органов исполнительной власти и исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними следует исходить из положения п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции Российской Федерации о том, что трудовое законодательство отнесено к их совместному ведению. Конкретизация конституционного положения находит свое отражение в ст. 6 ТК РФ, согласно которой региональное нормотворчество в области труда касается тех вопросов (их перечень законодателем не случайно не определен), которые не относятся к исключительной компетенции органов Российской Федерации. Главное предназначение регионального нормотворчества заключается во временном заполнении пробелов федерального трудового законодательства, улучшении положения работников на субъектовом уровне по сравнению с федеральным законодательством.

При подготовке к практическому занятию также следует учитывать, что не вызывает сомнения вопрос о существенном правовом значении локальных нормативных актов, однако их причисление к источникам трудового права до сих пор вызывает дискуссии в научных кругах. Согласно ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты могут приниматься в организации и у индивидуального предпринимателя, за исключением физических лиц, которые не зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей.

Локальные нормативные акты различаются по форме их принятия: 1) утверждаются самостоятельно работодателем (персонифицированные и адресованные всем или части работникам организации); 2) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников; 3) утверждаются работодателем по согласованию с представительным органом

работников. Последние две формы следует различать друг от друга по правовым последствиям.

Для правильного применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обучающимся нужно четко знать правила, которыми устанавливается действие актов во времени (ст. 12 и ст. 424 ТК РФ), в пространстве (ст. 13) и по кругу лиц (ст. 11).

По общему правилу ТК РФ и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, обратной силы не имеют.

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на территории страны, если в указанных актах не предусмотрено иное.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников основаны на трудовой дифференциации и регламентируются специальными нормами трудового права (так, около 30 таких категорий работников предусмотрены в ТК РФ). Особые трудовые правовые статусы предусматриваются и в специальных федеральных законах.

При изучении темы отдельное внимание стоит уделить наметившимся значимым и видимым тенденциям развития трудового законодательства РФ. К их числу автор пособия по состоянию на 2025 год относит следующее:

1) постоянные и интенсивные изменения отечественного законодательства о труде, в том числе с учетом постановлений Конституционного Суда РФ;

2) возросшая роль в развитии трудового законодательства РФ упомянутого Суда;

3) на временной или постоянной основе из года в год в стране внедряются различные экспериментальные правовые режимы и пилотные проекты разного масштаба действия (в том числе федерального значения);

4) возрастающая роль Правительства РФ в регулировании трудовых и иных, связанных с ними отношений, расширение их полномочий в данной области, особенно при возникновении форс-мажорных обстоятельств;

5) постоянная модернизация трудового законодательства с учетом реализуемых в стране национальных проектов, цифровизации трудовых отношений и внедрения в жизнь искусственного интеллекта;

6) с появлением в стране специальной военной операции не в единичных случаях стали приниматься законы и иные нормативные правовые акты, которые имеют обратную силу (в порядке исключения из общего установленного юридического правила);

7) наблюдается принятие ряда нормативных правовых актов с заранее определенным в них периодом действия, это особенно прослеживается в области охраны труда и по разным вновь принимаемым и новым профессиональным стандартам (чаще всего периодом действия на 3–5–6 лет);

8) усиливается дифференциация правового регулирования труда в современных условиях жизни, сопровождаемая разными трансформациями и расширением предмета трудового права.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие источников трудового права. Соотношение источников трудового права и трудового законодательства. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм.

2. Классификации и иерархия источников трудового права.

3. Международно-правовое регулирование труда: понятие, сущность, значение, формы, источники и принципы. Место общепризнанных на территории РФ международно-правовых актов в иерархии источников трудового права. Международные трудовые стандарты.

4. Соотношение источников трудового права и правовых актов, регулирующих применение трудового законодательства. Значение судебных precedентов, трудовых обычаев и трудового договора.

5. Разграничение компетенции федеральных, региональных и местных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Соотношение

законодательства Российской Федерации и законодательства субъектов Российской Федерации.

6. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Учебные задачи

Задача № 1.

В трудовых договорах всех руководителей структурных подразделений ООО «Спектр» предусмотрено, что они не имеют права работать по совместительству, а также выполнять любую платную работу в других организациях. Однако руководитель отдела технического контроля регулярно проводил платные консультации и выполнял различные заказы в другой организации, за что ему был объявлен выговор. Рассматривая его жалобу, начальник отдела кадров пояснил, что трудовой договор – это главный правовой акт, подписанный сторонами. Поэтому стороны не вправе его нарушать.

Проясните ситуацию, а также поясните соотношение закона как источника трудового права и трудового договора.

Задача № 2.

К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр – капитан речного корабля, дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир военнослужащий, сын Иван член рыболовецкой организации, его жена – домохозяйка, сестра жены – самозанятая.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство (представьте все возможные варианты по отношению к каждому из названных субъектов)?

Тестовые задания

1. Источник трудового права – это:

- а) правовой обычай;
- б) коллективный договор;
- в) трудовой договор.

2. Источник трудового права – это:

- а) трудовое соглашение;
- б) решение суда по индивидуальному трудовому спору;
- в) соглашение по социально–трудовым вопросам.

3. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

- а) ТК РФ;
- б) законам субъекта Российской Федерации;
- в) конституциям (уставам) субъектов Российской Федерации.

4. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

- а) постановление Правительства Российской Федерации;
- б) Указ Президента Российской Федерации;
- в) закон Алтайского края;
- г) федеральный закон;
- д) закон Иркутской области.

5. Расположите по юридической силе источники трудового права:

- а) коллективный договор;
- б) международный договор;
- в) Конституция Российской Федерации.

6. Законы субъекта РФ, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

- а) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;
- б) актам органов местного самоуправления;
- в) постановлениям Правительства Российской Федерации.

7. По какому правилу на государственной гражданской службе применяется трудовое законодательство Российской Федерации?

- а) действие трудового законодательства распространяется в полной мере, без каких-либо особенностей;
- б) действие трудового законодательства распространяется с особенностями, предусмотренными законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе;
- в) трудовое законодательство применяется к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- г) трудовое законодательство на государственной гражданской службе не применяется.

Примерная тематика научных докладов

1. Соотношение норм международного и национального трудового права.
2. Юридическая роль актов высших судебных инстанций (постановлений Верховного и Конституционного Судов Российской Федерации).

Федерации) в правоприменении и законотворчестве в России на современном этапе.

Тема 4. «Трудовое правоотношение. Субъекты трудового права»

Методические рекомендации по изучению темы

Рассмотрение темы следует начать с понятия и элементов трудового правоотношения. Понятие дается в ст. 15 ТК РФ, хотя следует помнить, что в трудовом праве существует целая система правоотношений, регулируемых этой отраслью права согласно традиционной концепции понимания предмета трудового права. К числу основных элементов трудового отношения относятся: объект, субъекты и содержание.

Наряду с указанным обучающиеся должны уметь обозначать основные черты трудового правоотношения, его отличия от смежных, прежде всего, гражданско–правовых и административных отношений.

Базируясь на уже изученных правовых категориях, обучающимся также нужно определить основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, т.е. юридические факты (подразделяемые на действия, как законные, так и незаконные, а также на события), тем самым можно дать общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, их видам и содержанию.

Отдельно в рамках поставленной темы изучается правовой статус работника (ст. 20 и ст. 21 ТК РФ), работодателя (ст.ст. 20, 22 ТК РФ), профсоюзной организации (Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») и работников организации (в дискуссионном ключе: трудового коллектива).

Из теории государства и права следует вспомнить понятие и элементы любого правового статуса субъектов общественных отношений и применить имеющиеся знания в отношении правового положения статуса субъектов

трудового права, раскрывая их права, обязанности, гарантии и ответственность.

Традиционно существует трудовая правосубъектность, главными элементами которой являются трудовые правоспособность и дееспособность. Спорным в теории трудового права является выделение трудовой деликтоспособности, которая, скорее всего, поглощается трудовой дееспособностью при классическом подходе в рассмотрении обозначенной темы.

Центральным субъектом трудового права является гражданин. Обучающиеся при помощи толкования ст. 63 ТК РФ должны разобраться в возрастных пределах, при которых законодатель допускает возможность вступления граждан в трудовые отношения (общее правило, исключения и их условиях реализации).

Особое место занимают трудовые права иностранных граждан и лиц без гражданства. Здесь важно уяснить на изучении специального законодательства условия и порядок привлечения иностранных работников и приравненных к ним по статусу лиц без гражданства к труду на территории России.

Нельзя не отметить, что ТК РФ не закрепляет правового положения современного трудового коллектива, лишь отдельно в некоторых вопросах встречается упоминание о «работниках организации» (к примеру, ст. 52 и ст. 53 ТК РФ), но этот факт не умаляет его значение и подчеркивает научную дискуссионность вопроса.

Поскольку современный кодифицированный акт о труде также не в полной мере закрепляет статус профсоюзных организаций в стране, то следует обратиться к специальному законодательству по данному вопросу. Так, обучающиеся должны ознакомиться с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а равно в целом разобраться в законодательстве о праве граждан на объединения в

профессиональные союзы и в законодательстве о профессиональных организациях в Российской Федерации.

При изучении положения профсоюзной организации особое внимание следует уделить вопросу о возможности ее государственной регистрации в управлениях юстиции на местах, с момента проведения которой организация приобретает дополнительно статус юридического лица с соответствующими правами и обязанностями. Однако это является предусмотренной законом возможностью для профсоюза, иначе говоря, регистрация для них не является обязательной.

В дополнение непосредственно уже в нормах ТК РФ можно ознакомиться с обязанностью работодателя по созданию материальных гарантий для деятельности выборных профсоюзных организаций и с правовыми гарантиями самих выборных профсоюзных работников в осуществлении их деятельности.

Вопросы для обсуждения

1. Определение и основные признаки трудового правоотношения. Отличия трудовых отношений от смежных правовых отношений в сфере труда.
2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Юридические факты в трудовом праве.
3. Понятие субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства.
4. Работник: понятие, основные права и обязанности.
5. Работодатель: понятие, виды, основные права и обязанности.
6. Работники организации (трудовой коллектив) как субъект трудового права: понятие и полномочия.

7. Понятие и правовое положение профсоюзных организаций. Законодательство о праве граждан на объединения в профессиональные союзы.

Учебные задачи

Задача № 1.

Учащийся 9-ого класса Петров в возрасте 15 лет был трудным подростком, часто не посещал школу и учиться не хотел. Мать попросила директора организации, в которой сама работала, принять ее сына на работу. Но тот сказал ей, что в соответствии с трудовым законодательством не имеет права это сделать.

Вправе ли директор отказать в приеме на работу Петрова? Когда физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность?

Задача № 2.

Профсоюзный комитет ООО «Салют», работающий на общественных началах, обратился к руководству ООО с предложением начать переговоры о заключении коллективного договора. Однако директор ООО отказался от переговоров, пояснив, что профком не проходил государственную регистрацию, не обладает правами юридического лица и, следовательно, не является субъектом трудовых отношений.

Дайте оценку действиям и суждениям директора. Можно ли председателя профсоюза и (или) директора привлечь к юридической ответственности? К какой конкретно ответственности и за какие действия (бездействие)?

Задача № 3.

Индивидуальному предпринимателю Иванову от ООО «Глобус» поступило предложение организовать и вести бухгалтерский учет в ООО

«Глобус». Иванов как индивидуальный предприниматель подписал трудовой договор и занял должность главного бухгалтера в ООО «Глобус».

Дайте оценку возникшим отношениям и определите возможные варианты их развития.

Задача № 4.

В организации создана цеховая профсоюзная группа, действующая на основании устава, без государственной регистрации в качестве юридического лица. При проверке ее деятельности прокуратурой было установлено, что профсоюз в данном случае осуществляет свою работу не в соответствии с действующими нормами российского законодательства.

Дайте правовую оценку ситуации (с обоснованием ответа и ссылками на правоприменительную практику)³.

Тестовые задания

1. К категории «непосредственно связанные с трудовыми» относятся:

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства РФ;
- в) отношения по регистрации работодателя – юридического лица.

2. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:

- а) правомерных действий;
- б) неправомерных действий;
- в) событий.

3. Гражданин РФ имеет право заключать трудовой договор по общему правилу:

³ Минкина, Н.И. Учебное пособие по трудовому праву. URL [http://edu.alt.ranepa.ru/pluginfile.php/72045/course/overviewfiles/Учебное пособие по Трудовому праву Минкина 2019.pdf](http://edu.alt.ranepa.ru/pluginfile.php/72045/course/overviewfiles/Учебное%20пособие%20по%20Трудовому%20праву%20Минкина%202019.pdf).

- а) с 16 лет;
- б) с 17 лет;
- в) с 18 лет.

4. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в ТК РФ:

- а) с 10 лет;
- б) 5 лет;
- в) не установлен.

5. В содержание трудового правоотношения включается:

- а) право работника на участие в выборах Президента Российской Федерации;
- б) право работника на свободу труда;
- в) право работника на участие в управлении организацией.

6. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

- а) обеспечить безубыточную работу организации;
- б) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
- в) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.

7. С какого возраста можно вступать в профсоюзы:

- а) с 14 лет;
- б) с 15 лет;
- в) с 16 лет.

8. Какой из видов профсоюзов не предусмотрен федеральным законом страны:

- а) межрегиональный профсоюз;

- б) общероссийский профсоюз;
- в) локальный профсоюз;
- г) первичная профсоюзная организация;
- д) территориальная ассоциация профсоюзов.

9. Профсоюзы в своей деятельности подотчетны и подчинены:

- а) работодателю;
- б) органам местного самоуправления;
- в) политическим партиям.

10. Профсоюзы имеют право:

- а) создавать адвокатские конторы с целью проведения юридических консультаций;
- б) создавать юридические службы;
- в) объединяться в ассоциации.

11. Какое из перечисленных прав не имеют профсоюзы:

- а) право на содействие занятости высвобождаемым членам профсоюзов;
- б) право на защиту и представление интересов работников;
- в) право на участие в выборах от имени работников, являющихся членами профсоюзов;
- г) право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

12. Вправе ли вступать в российские профсоюзы и их объединения иностранные граждане, временно работающие на территории России по трудовым договорам с зарубежной организацией, которая, в свою очередь, заключила гражданско-правовой договор с российским партнером:

- а) да;

- б) нет;
- в) в зависимости от желания иностранных граждан.

13. В ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» имеется перечень видов профсоюзов, который является:

- а) закрытым и исчерпывающим;
- б) открытым и неисчерпывающим;
- в) ответ зависит от уровня создания профсоюза и осуществления им деятельности.

14. За нарушение порядка привлечения иностранных работников к труду в Российской Федерации:

- а) не установлена юридическая ответственность;
- б) установлена только административная ответственность;
- в) установлена имущественная, административная и уголовная ответственности.

15. Статус иностранных работников, трудящихся на территории Российской Федерации:

- а) полностью приравнивается к статусу работников – граждан Российской Федерации;
- б) абсолютно специфичен, а также отличен от трудового статуса российских граждан;
- в) приравнен к правовому положению российских граждан, но и имеет свои особенности.

Примерная тематика научных докладов

1. Особенности трудового статуса иностранных граждан.
2. Самозанятый – субъект трудового права?

3. Робот (ИИ): субъект или объект трудового правоотношения?

Модуль 2. «Занятость и трудоустройство»

Договоры в трудовом праве: коллективный и трудовой»

Тема 5. «Занятость и трудоустройство»

Методические рекомендации по изучению темы

Примечательно, что действующий ТК РФ не регулирует ни отдельными статьями, ни отдельной главой (разделом) вопросы занятости. Поэтому изучение настоящей темы должно быть построено главным образом на анализе отдельного федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» № 565–ФЗ от 12.12.2023. Вступление в силу данного закона в целом с 1 января 2024 года и отчасти – с 1 января 2025 года заложило основу для важной реформы в области занятости в нашей стране. Данная реформа сопровождается внедрением связанных между собой следующих значимых федеральных национальных проектов: «Кадры», «Управление рынком труда», «Образование для рынка труда», «Активные меры содействия занятости» и «Человек труда» (на 2025–2030 гг.), а также реализацией региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов.

С полным введением в действие указанного нового закона, с 1 января 2025 года утратил силу закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», по которому страна прожила свыше 30 лет.

Для целей реализации нового федерального закона, различных программ и национальных проектов в настоящее время принимается ряд подзаконных нормативных актов, особенно это касается направления противодействия нелегальной занятости и совершенствования цифрового пространства.

Наряду с анализом правовой основы при изучении темы студентам следует уделить внимание понятийному аппарату. Так, в ст. 2 федерального закона закреплён перечень разных дефиниций, в законодательство о занятости введены разные новые правовые категории, например: нелегальная занятость и принцип противодействия ей; индивидуальный план содействия занятости; граждане, испытывающие трудности в поиске работы; профилирование граждан, ищущих работу, и безработных граждан, а также профилирование работодателей и мн. др.

Более того, базовые термины «занятость» и «трудоустройство» между собой различаются, поэтому обучающиеся должны уметь четко формулировать их отличительные черты. А к числу занятых граждан законодатель относит не только тех, кто работает по трудовому договору (ст. 3 упомянутого федерального закона).

Трудоустройство представляет собой систему организационных, экономических и правовых средств, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. В широком смысле трудоустройство охватывает собой все формы трудовой деятельности, включая нетипичные формы занятости, предпринимательскую деятельность и пр. В узком понимании трудоустройство – есть процесс поиска подходящей работы и устройство гражданина на нее.

Одновременно с этим необходимо разграничивать законодательное понимание «безработного гражданина» и употребление данного термина на обыденном уровне сознания. В соответствии с анализируемым законом безработным может быть признан гражданин после его регистрации в качестве такового. На законодательном уровне четко регламентированы порядок и условия признания граждан безработными, сроки регистрации гражданина в качестве безработного, также как и снятие безработных граждан с регистрационного учета в органах службы занятости.

Правовой статус безработного включает в себя его права и обязанности, социальные гарантии и компенсации, предоставляемые в установленных законом случаях.

Также обучающимся необходимо ознакомиться с понятием, признаками и критериями работы, которая может считаться для гражданина подходящей. В новом законе в ст. 27 критерии подходящей работы расширены по сравнению с предыдущей редакцией закона РФ, тем самым, это позволяет применять индивидуальный подход к гражданам и базируется на человекоцентричной позиции обозначенной правовой реформы.

Отдельное внимание при изучении настоящей темы нужно уделить вопросам о пособии по безработице, дифференциации в определении его размера и порядке выплаты. При этом на основе анализа норм закона следует определять и разграничивать правовые основания и последствия приостановления и прекращения выплаты пособия по безработице.

Вопросы для обсуждения

1. Законодательство о занятости в Российской Федерации. Международно-правовые акты в области занятости.
2. Государственная политика в сфере занятости. Нелегальная занятость и противодействие ей.
3. Система органов государственной службы занятости, их компетенция и стандарты деятельности.
4. Соотношение понятий «занятость» и «трудоустройство». Виды занятости и виды занятых граждан.
5. Право граждан на трудоустройство и формы его реализации. Понятие, признаки и критерии подходящей работы.
6. Понятие безработного и занятого гражданина. Порядок и условия признания граждан безработными, индивидуальный план содействия занятости.

7. Права и гарантии безработного гражданина. Пособие по безработице. Правовые основания и последствия приостановления и прекращения выплаты пособия по безработице.

8. Дополнительные гарантии при трудоустройстве отдельных категорий граждан.

Учебные задачи

Задача № 1.

Инженер Вдовина была уволена из организации в Барнауле по причине ее ликвидации. Она обратилась в государственный орган занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее места жительства (1 часа езды в один конец на общественном автобусе, проезд на котором для нее удобнее) и оплата значительно ниже предыдущего места работы.

Можно ли считать предложенную Вдовиной работу подходящей для нее?

Какие документы ей необходимо представить для ее регистрации в качестве безработной?

Каков порядок высвобождения работников при ликвидации организации и каковы материальные гарантии для таких работников?

Задача № 2.

В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иванов, в прошлом – монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, им была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иванову два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От этих вариантов он отказался,

в результате чего был снят с учета в государственной службе занятости. Иванов обратился в суд о признании действий органов службы занятости незаконными, поскольку считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение должен принять суд?

Назовите особенности трудоустройства инвалидов. Какими нормативными правовыми актами они предусмотрены?

Задача № 3.

Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме ООО. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1. ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что работодатель нарушил процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность помощника редактора информации о спорте. Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель.

В чем заключается основная функция органов занятости? Обязаны ли они трудоустраивать граждан?

Существуют ли у работодателя какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?

Как государственная служба занятости взаимодействует с работодателями, в том числе в случае, указанном по условиям задачи?

Задача № 4.

Выпускник колледжа по экономике и праву Серов обратился в государственные органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Серову следующие услуги: 1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией; 2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса. Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Серов как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

Правомерны ли действия органа занятости?

Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

Тестовые задания

1. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:
 - а) ТК РФ;
 - б) специальным законодательством на уровне Российской Федерации и ее субъектов;
 - в) законодательством субъектов Российской Федерации.

2. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:
 - а) через семь календарных дней со дня предъявления документов;
 - б) не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работу;
 - в) по решению органа занятости;
 - г) не позднее одиннадцати дней со дня подачи гражданином соответствующего заявления.

3. Безработными могут быть признаны граждане:

- а) достигшие 14 лет;
- б) достигшие 15 лет;
- в) достигшие 16 лет;
- г) достигшие 18 лет.

4. Под нелегальной занятостью понимается:

- а) любой вид трудовой деятельности, оформленный не по трудовому договору;
- б) осуществление трудовой деятельности в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений;
- в) осуществление трудовой деятельности по гражданско-правовому договору.

5. Работодатель обязан сообщить в службу занятости о высвобождении каждого работника в связи с сокращением штата:

- а) не позднее чем за два месяца;
- б) не позднее чем за месяц;
- в) не позднее чем за две недели.

6. Участие граждан в общественных работах допускается только:

- а) с согласия гражданина;
- б) без согласия гражданина, дважды отказавшегося от подходящей работы;
- в) по решению органа занятости;
- г) с учетом состояния здоровья, возрастных, профессиональных и других индивидуальных особенностей гражданина.

7. Пособие по безработице по общему правилу назначается:

- а) с первого дня обращения в орган занятости;

- б) с первого дня признания безработным;
- в) через одиннадцать дней после признания безработным.

8. С 2025 года Рострудом ведется общероссийский доступный реестр работодателей, у которых были выявлены:

- а) факты нарушений трудового законодательства РФ;
- б) факты нарушений трудового и административного законодательства РФ;
- в) факты нелегальной занятости;
- г) факты грубых нарушений трудовых прав работников.

9. Межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости:

- а) не являются контрольно–надзорными органами, поскольку они не наделены полномочиями по проведению проверок и привлечению к юридической ответственности;
- б) являются контрольно–надзорными органами и играют важную роль в борьбе с нелегальной занятостью в стране.

Примерная тематика научных докладов

1. Платформенная и иные виды нетипичной занятости.
2. Правовые проблемы современного рынка труда («кадровый голод», внедрение искусственного интеллекта, трудоустройство молодежи и инвалидов).

Тема 6. «Социальное партнерство в сфере труда.

Коллективные договоры и соглашения»

Методические рекомендации по изучению темы

Социальное партнерство, в том числе в сфере труда – это сравнительно новый институт российского трудового права, когда-то легализованный в нашей стране по одному из Указов Президента России от 1993 года.

Сегодня на уровне Основного закона гарантируется и обеспечивается социальное партнерство и социальная солидарность (ст.75.1) и на уровне кодифицированного акта о труде закрепляются понятие и элементы социального партнерства (раздел II). Однако нужно заметить, что на практике до сих пор не в полной мере оценивается значение (социальный потенциал) и необходимость социального партнерства для гармоничного развития социально–трудовых отношений.

При этом за рубежом накоплена относительно богатая практика по реализации социального диалога, но со свойственными разным странам особенностями.

Обобщая, по сути, все научные и законодательные определения социального партнерства сводятся к тому, что это система отношений, своеобразное социально–трудовое правоотношение, характеризующееся следующими элементами:

- 1) стороны и участники (ст. 25 ТК РФ),
- 2) принципы (ст. 24),
- 3) система по ее уровням (ст. 26),
- 4) формы (ст. 27),
- 5) акты социального партнерства (коллективные договоры и соглашения).

Говоря о моделях социального партнерства, то они выработаны зарубежным опытом и отчасти заимствуются в отечественной практике с учетом российской специфики. К ним относятся: двусторонняя модель (выраженная в коллективных договорах и двусторонних соглашениях – ст. 40 и ст. 45 ТК РФ) и трехсторонняя модель (в виде трехсторонних коллективных соглашений – ст. 45 ТК РФ).

При изучении форм социального партнерства следует учитывать, что их законодательный перечень не исчерпывающий, в частности на практике он дополняется следующими формами: создание на паритетных основах и началах постоянно действующих совещательных, координационных органов; участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами; рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профсоюзов и т. д. В силу гибкости явления социального партнерства оно не может иметь формы и свои проявления в исчерпывающем виде.

Примечательно, что действующим ТК РФ коллективно–договорному регулированию уделяется первостепенное значение по сравнению с централизованными установлениями (предписаниями). Поэтому актуально, чтобы будущие юристы имели представление о понятии и значении коллективного договора в трудовых отношениях, могли определять его социально–правовую роль в трудовых отношениях.

Значение коллективно–договорного регулирования труда нельзя недооценивать. Зачастую на практике содержание коллективных договоров сводится к простому дублированию норм действующего трудового законодательства Российской Федерации, тем самым, не используется потенциал и предназначение данного института. Нельзя забывать, что повышение роли локальных актов в организации, в том числе коллективных договоров, способствует урегулированию тех вопросов, которые не нашли своего полного либо частичного отражения в действующем законодательстве о труде.

Кроме того, в актах социального партнерства могут предусматриваться нормы, устанавливающие более льготное положение для работников по сравнению с федеральным законодательством, а также определяющие иной порядок, условия, случаи и перечни по тем вопросам, где на это имеется прямая ссылка в нормах ТК РФ.

Любопытно, но как показывает практика последних нескольких лет, работодатели стали чаще прибегать к такой правовой конструкции, как коллективный договор, заключая его с работниками и предусматривая в нем реальные дополнительные гарантии работникам с целью «удержания» кадров, избегая их утечки, а также для решения острого вопроса о современном «кадровом голоде».

Отдельное внимание необходимо уделить изучению принципов и поэтапному порядку заключения коллективных договоров и соглашений, их содержанию и структуре, порядку разрешения разногласий при заключении коллективного договора и соглашения, юридическому значению уведомительной регистрации коллективных договоров в органах по труду, которыми за последние годы выработана практика порядка проведения такой регистрации.

Обучающимся важно разобраться, что уведомительная регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу, ее основная цель – поставить соответствующие органы в известность о наличии коллективного договора в организации и проведение своего рода юридической экспертизы текста договора на соответствие действующему трудовому законодательству Российской Федерации.

Одновременно с указанным нужно разобраться в вопросах о порядке внесения изменений и дополнений в коллективные договоры и соглашения социального партнерства, сроках действия соглашений и коллективных договоров, контроле за их выполнением сторонами и участниками. В последнем случае важно отличать виды такого контроля (внутренний и внешний) и виды возможной ответственности за невыполнение коллективных договоров и соглашений (преимущественно административной ответственности, предусмотренной ст.ст. 5.28 – 5.31 и ст. 5.33 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

При изучении данной темы следует также обратить внимание на то, что сроки заключения актов социального партнерства и сроки вступления их в законную силу – это разные юридические категории.

Наконец, не менее важным вопросом также является то, что федеральное законодательство о социальном партнерстве может существенно дополняться и конкретизироваться актами субъектов Российской Федерации. В частности, применительно к Алтайскому краю принят и действует закон «О социальном партнерстве в Алтайском крае», поэтому обучающимся необходимо уделить внимание изучению соответствующих законодательных актов субъектового уровня. Современное региональное законодательство свидетельствует о том, что социальное партнерство в сфере труда уже несколько десятилетий является непосредственным предметом правового регулирования на уровне субъектов Российской Федерации.

Вопросы для обсуждения

1. История развития института социального партнерства в трудовом праве. Законодательство о социальном партнерстве в сфере труда в России.
2. Права работников на участие в управлении организацией, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.
3. Современное значение коллективно–договорного регулирования труда. Мировые модели социального партнерства. Научные определения и законодательная дефиниция социального партнерства в сфере труда.
4. Элементы социального партнерства и их характеристика.
5. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора и их представительство.
6. Принципы и порядок заключения коллективных договоров в организации, у индивидуального предпринимателя.

7. Содержание, структура и действие коллективного договора. Его изменения и дополнения. Регистрация коллективных договоров: значение и порядок.

8. Соглашения социального партнерства. Сроки действия актов социального партнерства.

9. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Юридическая ответственность сторон социального партнерства.

Учебные задачи

Задача № 1.

В организации «Спектр» существует 3 профсоюза, представляющие интересы своих членов. В первом профсоюзе – 87 человек, работающих в организации, во втором – 121 человек, а в третьем – 27 человек. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. Они обратились к юрисконсульту организации с просьбой дать им правовую консультацию по следующим вопросам.

С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключать коллективный договор?

Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников трудового коллектива?

В каком порядке должны проводиться коллективные переговоры и иные процедуры по принятию коллективного договора в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации?

Задача № 2.

В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались вообще из-за отказа работодателей их заключать, либо носили

весьма формальный характер, не затрагивая специфики труда работников в данной организации. Кроме того, в коллективных договорах нередко предусматривалась возможность работодателей направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор?

В чем особенности коллективно–договорных условий и каково их соотношение с нормами ТК РФ и иными законодательными актами, содержащими нормы трудового права?

Законно ли включение в коллективный договор указанного условия? (приведите норму в обоснование своей позиции).

Задача № 3.

В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух профессиональных союзов, существовавших в организации, один из профсоюзов отказался подписывать коллективный договор в связи с тем, что в нем не были учтены специфические интересы представляемых работников, и высказался за ведение отдельных переговоров от имени своих членов. Возник вопрос о порядке урегулирования возникшего разногласия.

Предложите возможные варианты его разрешения.

Задача № 4.

В первичную профсоюзную организацию обратились работники – не члены профсоюза с просьбой представлять их интересы при заключении нового коллективного договора. Руководитель профсоюза согласился, но поставил условие о заключении договора, в котором будет оговорена сумма за предоставленные услуги по представлению интересов.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача № 5.

В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе, почетные звания: «Кадровый работник», «Мастер золотые руки», а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

Задача № 6.

При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами заместителя директора головной организации по юридическим вопросам.

Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации?

Можно ли принять предложение руководителя филиала?

Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы?

Тестовые задания

1. Социальное партнерство в сфере труда – это:

а) взаимодействие между физическими и юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями и самозанятыми по вопросам из их трудовой жизни;

б) установленная законом система взаимоотношений между работниками, работодателями и органами публичной власти;

в) вид политического соглашения;

г) забота государства об улучшении жизни народа.

2. К социально–партнерским, в первую очередь, относятся:

а) отношения по занятости и трудоустройству;

б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;

в) отношения по заключению коллективного соглашения.

3. Представителями акционеров, работающих в организации при ведении коллективных переговоров, являются:

а) правление открытого акционерного общества;

б) первичная профсоюзная организация, а при ее отсутствии – иной выборный орган;

в) совет директоров открытого акционерного общества.

4. При проведении переговоров на уровне отрасли представителями работодателя являются:

а) отраслевое министерство;

б) объединение отраслевых профсоюзных организаций;

в) объединение работодателей;

г) органы местной власти.

5. Социальное партнерство осуществляется в форме:

а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;

- б) организации и проведения забастовки;
- в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

6. На уровне муниципального образования заключается:

- а) отраслевое соглашение;
- б) генеральное соглашение;
- в) территориальное соглашение;
- г) региональное соглашение.

7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:

- а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
- б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации не более трех месяцев;
- в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

8. Сторонами коллективного договора выступают:

- а) коллектив работников и представители органов публичной власти;
- б) коллектив работников (его представители) и работодатель (его представитель);
- в) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти;
- г) трудовой коллектив, работодатель и представитель государства.

9. Действие коллективного договора по общему правилу распространяется:

- а) на активных работников и работодателя;
- б) на всех работников организации;

в) только на работников – членов профсоюза, который добился его заключения;

г) только на тех работников, кто проголосовал за его заключение.

10. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале проведения коллективных переговоров:

а) не обязаны вступать в переговоры;

б) по договоренности с другой стороной определяют условия, сроки и принципы ведения переговоров;

в) обязаны вступить в переговоры в течение десяти календарных дней;

г) обязаны вступить в коллективные переговоры в течение семи календарных дней.

11. Какое из перечисленных условий коллективного договора является незаконным:

а) предоставление выходного дополнительного дня;

б) ежемесячное повышение заработной платы в соответствии с ростом индекса цен;

в) срок действия коллективного договора (5 лет).

12. Коллективный договор можно заключить:

а) на пять лет;

б) не более чем на три года;

в) на неопределенный срок с согласия местного органа по труду.

13. Коллективный договор вступает в силу:

а) со дня его государственной регистрации в органах по труду;

б) со дня подписания его сторонами;

в) с даты проведения собрания (конференции) трудового коллектива;

г) с даты, определенной сторонами договора.

14. Региональное соглашение заключается:

- а) на уровне Российской Федерации, включающей территорию субъектов Российской Федерации;
- б) на уровне муниципального образования;
- в) на уровне субъекта Российской Федерации.

**Тема 7. «Трудовой договор:
заключение, изменение и прекращение»**

Методические рекомендации по изучению темы

Изучение темы следует начать с определения понятия и значения трудового договора. На современном этапе трудовой договор воспринимается, прежде всего, как одна из форм реализации конституционного права граждан на труд и выражено в свободе труда.

Установленной законом формой оформления трудовых отношений является заключение трудового договора в письменной форме. В специальном трудовом законодательстве могут предусматриваться иные положения. Так, если сравнивать с государственными служащими, то с ними заключаются служебные контракты, которые имеют свои характерные особенности.

Между тем, как свидетельствует современная практика, к сожалению, трудовые отношения нередко незаконно оформляются по устной договоренности между сторонами либо по письменной договоренности в виде некоего «контракта», «соглашения» и т. п., что также не соответствует той единственной законной форме выражения трудовых отношений. Также приобрела популярность дифференциация, не основанная на законе, на «официальные» и «неофициальные» трудовые отношения. Однако относительно последних напомним, что с 1 января 2024 года в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» провозглашено

противодействие нелегальной занятости, а с 1 января 2025 года Роструд начал вести доступный общероссийский реестр работодателей, у которых выявлены факты данной нелегальной занятости, с привлечением, как правило, к соответствующей административной ответственности.

Одним из популярных и по сей день фактов, теперь относящихся к нелегальной занятости, является подмена трудовых отношений гражданско–правовыми (ст. 15, ст. 19.1 ТК РФ). Наиболее распространена практика заключения вместо трудового договора договора подряда или возмездного оказания услуг.

Причем, нередко гражданин, заключая и подписывая договор, не имеет четкого и грамотного с юридической точки зрения представления о том, в какие отношения он вступает. На практике выявляется, что граждане, подписывая, как они полагают трудовые договоры, не имеют никаких социальных льгот в сфере труда, а при обращениях в судебные инстанции выясняется законность действий так называемого «работодателя», другой стороны гражданских отношений. Отсюда складывается не соответствующее реальной действительности представление о несоблюдении норм трудового законодательства. Однако «псевдоработник» зачастую даже не полагает, что он сам себя лишил социально–трудовых льгот, когда необдуманно подписал договор гражданско-правового характера, что трудовым законодательством Российской Федерации, очевидно, не регулируется, если не будет в установленном порядке определено иное (ст. 19.1 ТК РФ).

В связи с этим при изучении темы рекомендуется четко разобраться в отличительных чертах трудовых договоров и различных гражданско-правовых соглашений и договоров в сфере труда, в частности договора подряда, договора возмездного оказания услуг согласно главам 37 и 39 ГК РФ (части второй).

В случаях же, когда работодатель заключил гражданско–правовой договор, а фактически сложились трудовые отношения с работником, последний может в судебном порядке, руководствуясь ст. 19.1 ТК РФ,

доказать этот факт и фактически понудить работодателя к заключению с ним трудового договора.

Говоря о фактическом допуске работника к работе, необходимо обратить внимание, что это является основанием возникновения трудового отношения (ст. 16 ТК РФ), но при условии, что это произошло с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного им на это лица (представителя). Кроме того, обозначенное не освобождает работодателя от заключения в этом случае трудового договора с работником (ст. 67).

Также в рамках поставленной темы обучающиеся должны разобраться в следующих вопросах: стороны трудового договора (работник и работодатель), гарантии при заключении трудового договора и его содержание. Последнее на законодательном уровне классифицируется на: обязательные сведения, обязательные условия и дополнительные условия (ст. 57 ТК РФ), поэтому студентам нужно выявить их отличия друг от друга, грамотно давая каждому из условий его правовую характеристику.

При этом особое внимание нужно уделить вопросу о разграничении понятий: «место работы» (обязательное условие трудового договора, ст. 57 ТК РФ) и «рабочее место» (дополнительное условие, ст. 57, ст. 209 ТК РФ). В данном вопросе для удобства можно воспользоваться представленным в настоящем учебном пособии словарем, где содержатся среди прочих основных терминов некоторые важные определения по теме.

Общеизвестны виды трудовых договоров: на неопределенный срок и на определенный срок. По общему правилу с работниками заключаются трудовые договоры на неопределенный срок (бессрочные). Срочные трудовые договоры заключаются по инициативе работника и (или) работодателя, но в случаях, прямо предусмотренных ст. 59 ТК РФ, а также в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре нет указания на срок, то он считается заключенным на бессрочной основе.

Обучающимся в рамках поставленной темы надлежит разобраться в порядке заключения трудовых договоров, возрастных критериях, роли личного заявления работника о приеме на работу, пакете предоставляемых при этом документов, основных и дополнительных гарантиях при приеме на работу. При изучении перечисленных вопросов следует иметь в виду, что трудовые отношения порождаются сложным юридическим фактом (составом), подменять который недопустимо личным заявлением о приеме на работу.

Кроме того, следует учитывать, что встречающееся в правоприменительной деятельности требование работодателя при приеме на работу о предоставлении документов, не предусмотренных ТК РФ и (или) Федеральными законами, является незаконным (например, требование работодателя о предоставлении характеристики с предыдущего места работы). Между тем с согласия работника либо по его собственной инициативе возможно заполнение разного рода анкет, написание автобиографий, предоставление характеристик и т.д., что не предусмотрено положениями ст. 65 ТК РФ.

Если же работнику отказано в приеме на работу, то он вправе требовать письменного такого отказа (с указанием причин в порядке, установленном в ст. 64 ТК РФ). В свою очередь, отказ в приеме на работу может быть обжалован в суде.

Отдельное внимание нужно уделить вопросу об испытании работника. На быденном уровне сознания сложилось неправильное представление о том, что если работник проходит испытательный срок, то трудовой договор с ним заключается только после успешно пройденного испытания. Более того, практикуется в период испытания устанавливать работнику более низкий размер заработной платы, не распространять на него систему премирования, в то время как все выше перечисленное признается грубыми нарушениями ТК РФ. Нельзя забывать, что на испытуемого работника по общему правилу распространяется трудовое законодательство (ст. 70 ТК РФ),

и ущемление его прав на основании прохождения им испытательного срока не допустимо.

Уяснив порядок заключения трудового договора и его основные положения, обучающиеся приступают к изучению вопросов о порядке изменения его условий (глава 12 ТК РФ). Изменение условий трудового договора может выражаться в перемещении (ст. 72.1) либо в переводе (ст.ст. 72.2, 73 ТК РФ и т.д.). Необходимо разобраться в их отличиях. Также следует учесть, что переводы бывают по инициативе работодателя и работника; временные и постоянные; в одной организации или в другую организацию, в том числе в другую местность. Кроме того, возможно изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. Во всех перечисленных случаях необходимо разобраться в процедуре их осуществления (сроки, оформление документов) и правовых последствиях.

Особое внимание уделяется вопросу о понимании и соотношении смежных понятий: прекращение и расторжение трудового договора, увольнение работника, аннулирование трудового договора, приостановление его действия и отстранение работника от работы. Прекращение трудового договора – наиболее широкое и собирательное понятие, включающее в себя разнообразные основания для прекращения трудовых отношений (ст. 77, ст. 83 ТК РФ). Расторжение же трудового договора – частный случай его прекращения, связанный с волеизъявлением стороны (сторон) трудового договора. Выделяют 3 вида расторжения трудового договора: по инициативе работодателя (главным образом, согласно ст. 81 ТК РФ); по инициативе работника (ст. 80) и по соглашению сторон (ст. 78). Увольнение работника является правовым последствием любого прекращения трудового договора независимо от его основания с соблюдением общего установленного ст. 84.1 ТК РФ порядка. Кроме того, увольнение работника является самым строгим видом дисциплинарного взыскания (ст. 192).

При отстранении работника от работы (ст. 76 ТК РФ) его трудовые отношения, правовая связь с работодателем как бы приостанавливается, в то время как при расторжении трудового договора трудовые отношения прекращаются, а указанная правовая связь – разрывается.

Приостановление действия трудового договора используется в действующем трудовом законодательстве в единичных случаях, в частности, с введением специальной военной операции в стране для работников, ставших участниками данной операции, предусмотрена соответствующая гарантия приостановления договора на период прохождения военной службы с сохранением места работы (ст. 351.7 ТК РФ).

Интересным, но не широко распространенным является аннулирование трудового договора (по аналогии с гражданским правом – признание его недействительным) в силу того, что работник, подписав договор, не приступил к работе в первый день – непосредственного начала работы (ст. 61). Аннулирование трудового договора на практике оформляется по-разному, нет единообразия, так же как и однозначных ответов на многие дискуссионные вопросы, не оговоренные в указанной правовой норме относительно аннулирования договора.

Вместе с тем подробно обучающиеся должны изучить вопросы прекращения трудового договора, его общие и специальные основания (ст. 77).

Общие основания прекращения трудового договора можно классифицировать:

- по соглашению сторон (п. 1. ч. 1. ст. 77, ст. 78 ТК РФ);
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ);
- по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1. ст. 77, ст. 81 ТК РФ) в связи с виновным либо невиновным поведением работника.

Поскольку на практике огромное количество трудовых споров возникает именно по причине незаконного увольнения работников

(неправильного толкования и, или применения норм ст. 81 кодекса), то студентам рекомендуется четко разобраться в вопросе о порядке увольнения работника по инициативе работодателя и ознакомиться с соответствующей сложившейся судебной практикой путем изучения обзоров и постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие, значение и стороны трудового договора. Отграничение трудового договора от договоров гражданско–правового характера, связанных с трудом.
2. Содержание трудового договора, виды его условий. Характеристика каждого из условий трудового договора.
3. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора.
4. Порядок заключения трудовых договоров. Гарантии граждан при приеме на работу. Трудовая книжка.
5. Испытание при приеме на работу.
6. Понятие и порядок изменения трудовых договоров. Переводы: определение и виды. Постоянные переводы работников на другую работу (на другую организацию или в другую местность). Виды временных переводов по инициативе работодателя и порядок их осуществления.
7. Соотношение перевода и перемещения. Приостановление действия трудового договора.
8. Аннулирование трудового договора. Соотношение понятий: прекращение, расторжение и аннулирование трудового договора; увольнение работника и отстранение от работы. Основания для отстранения работника от работы.
9. Понятие и общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Общие правила по оформлению прекращения трудового договора.

10. Особенности расторжения срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника и работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, (не) связанным с виновным поведением работника.

11. Аттестация работников: понятие, юридическое значение, законодательное регулирование, порядок проведения и правовые последствия.

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

13. Порядок оформления увольнения. Выходное пособие: основания и порядок выплаты. Правовые последствия незаконного увольнения работников.

Учебные задачи

Задача № 1.

16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Белые ночи» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Работодатель потребовал у него предоставить трудовую книжку, паспорт, характеристику с предыдущего места работы и справки о состоянии здоровья, наличия жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 9 классов школы долго болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащем наймодателю на праве личной собственности, работодатель отказал ему в приеме на работу.

Михайлов обратился с жалобой в городскую прокуратуру.

Какие документы необходимо предоставлять гражданину при оформлении его на работу?

Прав ли работодатель – директор ресторана «Белые ночи»?

Что может предпринять прокурор? (следует вспомнить формы прокурорского реагирования согласно Федеральному закону «О прокуратуре Российской Федерации»).

Задача № 2.

При приеме на работу от Воробьевой и Орловой соответственно на должности экономиста и кассира работодатель потребовал следующие документы: 1) паспорт; 2) трудовая книжка; 3) диплом об окончании вуза; 4) справка о состоянии здоровья; 5) характеристика с прежнего места работы. Кроме того, работодатель потребовал от поступающих на работу заполнения анкет, где в основном были вопросы личного характера, в том числе о наличии семьи и детей, их возраста и пр.

Правомерны ли требования работодателя о предоставлении Воробьевой и Орловой перечисленных документов и заполнения анкет?

Что можно посоветовать желающим поступить на работу гражданкам?

Задача № 3.

В период испытательного срока работнику была установлена пониженная на 25% заработная плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, обратился в государственную инспекцию труда.

Сформулируйте ответ работнику.

Задача № 4.

С несовершеннолетним работником заключили трудовой договор на год «для определения объема работы». После выполнения работы с ним заключили новый трудовой договор еще на год. Приказ об увольнении и приеме на работу не издавался.

Дайте правовую оценку возникшей ситуации по всем ее юридически значимым обстоятельствам.

Задача № 5.

15 октября Маслюков был принят на работу в качестве кочегара одной из отопительных установок. 15 мая на следующий год он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Маслюков против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

Каким работником является Маслюков?

Какой трудовой договор с ним заключил работодатель? Какие особенности у данного договора?

Как разрешить трудовой спор по существу?

Задача № 6.

Тимофеев был принят на работу в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева?

Является ли законным данный перевод (или перемещение) на другую работу?

Задача № 7.

Приказом директора городского комбината бытовых услуг мастер мужской стрижки салона–парикмахерской № 3 была переведена в салон–парикмахерскую № 7 того же комбината, расположенного в другом районе города. Онищенко от перевода отказалась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что работа в салоне-парикмахерской № 7 связана для нее с длительными и неудобными поездками на общественном транспорте (с пересадками), поэтому не является для нее подходящей работой.

Определите, о чем идет речь в задаче: о переводе или о перемещении?

Определите правомерность действий работодателя.

Следует ли работодателю учитывать критерии подходящей работы в данном случае (обоснуйте ответ)?

Задача № 8.

В связи с производственной необходимостью директор завода своим приказом перевел инженера Павлова, технолога Зайцева, бухгалтера Сергееву, юрисконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия.

Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу.

Правомерны ли действия работодателя?

О каком виде перевода идет речь?

Задача № 9.

10 февраля Маслова обратилась с письменным заявлением к работодателю организации, где она работала счетоводом, с просьбой уволить ее по собственному желанию, так как она намерена перейти на работу в другое учреждение, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта того же года работодатель издал приказ об увольнении Масловой по собственному желанию. Маслова обжаловала увольнение в комиссию по трудовым спорам (КТС), при этом, объяснив, что в феврале у нее, действительно, была возможность поступить на новую работу, но теперь у нее такой возможности нет.

Подлежит ли требование Масловой удовлетворению?

Каков порядок расторжения трудового договора по собственному желанию работника?

Задача № 10.

Учительница математики Подольская в школе № 5 была уволена с работы на основании п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с тем, что она в одной из контрольных работ ее учеников не заметила допущенных ошибок. Пропуск ошибок она объяснила сильной головной болью во время проверки контрольных работ.

Подольская обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежнем месте работы.

Подлежит ли Подольская восстановлению на работе? Почему?

Задача № 11.

Техник Миронов был уволен за нарушение общественного порядка в клубе завода. До этого случая на Миронова 6 месяцев назад было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу.

Миронов обратился с иском о восстановлении на работе в суд. Судья в иске Миронову отказал.

Законен ли отказ судьи?

По какому основанию был уволен Миронов?

Задача № 12.

Токарь Коваленко был уволен с работы по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском о восстановлении на работе в суд.

В ходе судебного заседания было установлено, что Коваленко, действительно, допускал прогулы.

Что следует считать прогулом? Где дается понятие «прогула» в трудовом праве?

Как должен суд разрешить дело по существу?

Какие правовые последствия предусматриваются законом в случае незаконного увольнения работника?

Можно ли уволить удаленного работника за прогул?

Задача № 13.

Старший продавец Аскалин проболел 3 месяца 20 дней. Проработав шесть рабочих дней после болезни, он вновь заболел и находился на временной нетрудоспособности почти 3 месяца. Директору универсама надоело постоянное отсутствие Аскалина на работе, пусть даже по причине болезни, и он его уволил.

По какому основанию мог уволить своего работника директор универсама?

Законно ли произведенное увольнение?

Задача № 14.

С маляром Сидоровым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работ Сидоров потребовал кроме оговоренной суммы оплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли требование Сидорова?

В каких отношениях с заводом находился Сидоров и какой договор он подписал?

Задача № 15.

В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изобразительного кружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики в свое рабочее время. Песни и пляски у елки организовал ведущий праздника, приглашенный директором клуба за определенную плату.

В каких отношениях с фабрикой по данной работе находились указанные лица?

Задача № 16.

Комиссаров заключил договор с директором стадиона «Торпедо», по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 календарных дней. По окончании работы, во время расчета, Комиссаров потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Однако директор отказался, ссылаясь на то, что, хотя Комиссаров и значился в договоре бригадиром, но состав и даже фамилии членов бригады в договоре не были указаны.

Как решить спор?

Какова природа возникших отношений между всеми перечисленными лицами?

Задача № 17.

Работник допустил прогул без уважительных причин, но работодатель предложил ему увольнение не по виновному основанию, предусмотренному ч. 1 ст. 81 ТК РФ, чтобы «не испортить ему трудовую книжку», а расторжение договора по его собственному желанию.

Согласившись, работник указал в заявлении следующее: «Прошу уволить меня по собственному желанию. 14.09.2025. Подпись».

Работодатель в заявлении оставил резолюцию: «Уволить 14.09.2025».

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Можно ли признать такое увольнение законным? (Для этого проанализируйте не только нормы трудового законодательства, но и сложившуюся судебную практику относительно увольнения по желанию работника).

Тестовые задания

1. Понятие трудового договора включает в себя:

а) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;

- б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работы;
- в) соглашение о найме на время выполнения любых работ;
- г) соглашение с условием о выполнении определенной трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя.

2. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

- а) не более трех лет;
- б) не более четырех лет;
- в) срок определяют стороны самостоятельно, законом не установлен его предел;
- г) не более пяти лет.

3. Трудовой договор считается заключенным:

- а) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
- б) с даты подписания сторонами трудового договора;
- в) с даты, указанной в приказе о приеме на работу;
- г) с даты подписания гражданином заявления о приеме на работу;
- д) с даты, определяемой сторонами по их соглашению.

4. Обязательные условия трудового договора определяются:

- а) в коллективном договоре или соглашении;
- б) по соглашению сторон трудового договора;
- в) в ТК РФ.

5. Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) в устной форме по соглашению сторон;
- б) в письменной форме по соглашению сторон;
- в) ТК РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

6. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, работник продолжает работать:

- а) трудовой договор считается продолженным на тот же срок и на тех же условиях;
- б) условие о срочности утрачивает силу;
- в) требуется перезаключать новый срочный трудовой договор с новыми условиями.

7. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены в:

- а) в ТК РФ ;
- б) в ТК РФ и других федеральных законах;
- в) в ТК РФ, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.

8. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:

- а) если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;
- б) если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;
- в) запрещается требовать от работника выполнения работ, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9. Если работник не приступил к работе в день начала работы:

- а) он увольняется за прогул;
- б) трудовой договор аннулируется;
- в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

10. Работодатель обязан выдать трудовую книжку и копии документов, связанных с работой:

- а) по устному требованию работника в течение трех рабочих дней;
- б) по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней;
- в) если срок и форма документов оговорены в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре либо соглашении;
- г) по письменному заявлению работника не позднее пяти рабочих дней;
- д) по письменному заявлению работника не позднее пяти календарных дней.

11. Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:

- а) с 15 лет;
- б) с 18 лет;
- в) с 14 лет;
- г) с 16 лет;
- д) ТК РФ не установлено общего правила, это зависит от вида работы и статуса субъекта, принимаемого на работу.

12. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:

- а) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;
- б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;
- в) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении.

13. Работодатель обязан произвести запись о приеме на работу в электронную трудовую книжку работника, если эта работа в организации является для него основной, в течение:

- а) семи рабочих дней;
- б) пяти рабочих дней;
- в) пяти календарных дней;
- г) трех рабочих дней;
- д) первого рабочего дня;
- д) в день заключения трудового договора.

14. Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен:

- а) в ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации;
- б) в ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации, в коллективном договоре;
- в) в ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации, в правилах внутреннего трудового распорядка.

15. Общий срок испытания работника составляет:

- а) до одного года;
- б) не более шести месяцев;
- в) не более трех месяцев;
- г) два месяца;
- д) данный срок устанавливает работодатель по своему усмотрению.

16. В электронную трудовую книжку не вносятся:

- а) сведения о дисциплинарных взысканиях;
- б) сведения о переводах;
- в) сведения об изменении условий трудового договора;
- г) сведения об увольнении работника;

д) сведения о его наградах и поощрениях.

17. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

а) в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;

б) не позднее чем за три дня в устной форме;

в) не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.

18. ТК РФ предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

а) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три рабочих дня;

б) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три календарных дня;

в) ТК РФ не предоставляет работнику такого права;

г) в течение испытательного срока на работника не распространяется ТК РФ, законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры и соглашения.

19. Срочный трудовой договор не может быть:

а) расторгнут с истечением срока;

б) продлен на иной срок (за некоторыми исключениями, прямо предусмотренными ТК РФ);

в) изменен в части срока договора (на неопределенный срок).

20. При увольнении работника по собственному желанию по общему правилу производится ссылка на следующую правовую норму:

- а) ст. 80 ТК РФ;
- б) п. 3 ст. 77 ТК РФ;
- в) п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;
- г) ст. 292 ТК РФ.

21. Какое основание увольнения для работника является наиболее цивилизованным, наименее безболезненным для сторон и не обременительным для работодателя:

- а) по инициативе работника (по собственному желанию);
- б) в связи с сокращением штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- в) по соглашению сторон.

22. Учитель Москвитина была уволена «за несвоевременное заполнение классных журналов, крайне низкую накопляемость оценок и за несоблюдение этических норм поведения в коллективе». Дайте оценку увольнения.

- а) увольнение является неправомерным в силу отсутствия в законе соответствующего основания для прекращения трудовых отношений;
- б) при доказанности причины расторжения трудового договора с Москвитиной увольнение нужно признать обоснованным и законным.

23. Когда возобновляется действие трудового договора с работником, призванным на военную службу в связи с частичной мобилизацией?

- а) в день, определенный в заявлении работника;
- б) в день выхода работника на работу;
- в) в день, определяемый работодателем;
- г) в день, установленный соглашением сторон трудового договора.

24. Работодатель принял решение о приеме гражданина на работу, он попросил его написать соответствующее заявление, затем предложил подписать трудовой договор, издал приказ о приеме на работу и ознакомил его с действующими в организации локальными актами. Соблюден ли порядок оформления трудовых отношений?

Выберите верный вариант ответа:

а) нет, не соблюден, поскольку ознакомление с локальными нормативными актами должно предшествовать заключению трудового договора;

б) нет, так как издание приказа о приеме на работу не требуется;

в) работодателем полностью соблюден установленный Трудовым кодексом РФ порядок приема гражданина на работу.

25. В связи с первым опытом по созданию собственного бизнеса индивидуальный предприниматель принял решение, что всех работников он будет оформлять на работу по срочным трудовым договорам. Соответствует ли это закону?

Выберите верный вариант ответа:

а) полностью соответствует, предприниматель вправе самостоятельно определять условия трудового договора, включая его срок;

б) соответствует, если работники добровольно подписали трудовой договор на таких условиях;

в) не соответствует, по общему правилу со всеми работниками заключаются трудовые договоры на неопределенный срок, срочные трудовые договоры могут заключаться в случаях, прямо определенных ТК РФ.

Задание по подготовке пакета документов:

1) трудовой договор, где работником является обучающийся, принятый на работу по определенной должности (на выбор), с отражением

обязательных условий (по желанию – дополнительных условий) в соответствии с нормами ТК РФ;

- 2) приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу;
- 3) запись в бумажную трудовую книжку о приеме на работу, переводе и расторжении трудового договора (выбор основания осуществляется обучающимся)⁴.

Примерные вопросы для подготовки к зачету⁵

- 1) Понятие труда. Основные признаки наемного труда и его отличие от заемного труда.
- 2) Определение трудового права и его место в системе российского права.
- 3) Понятие и структура предмета трудового права.
- 4) Методы трудового права: понятие, виды и их характеристика.
- 5) Система трудового права как отрасли российского права и как науки.
- 6) Соотношение трудового права и смежных отраслей права.
- 7) Источники трудового права: понятие и их иерархия.
- 8) Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
- 9) Общая характеристика международно-правового регулирования труда. Международные трудовые стандарты.
- 10) Понятие, значение и виды локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 11) Основные принципы трудового права: понятие, значение и виды.

⁴ Подготовленный пакет документов сдается на проверку преподавателю в электронном виде с использованием онлайн-системы обучения в Алтайском филиале РАНХиГС в курсе Трудовое право по соответствующей теме.

⁵ По завершении изучения двух модулей в течение семестра обучающимися по очной форме обучения по направлению подготовки «Юриспруденция» (бакалавриат и специалитет) сдается зачет по предлагаемому списку вопросов. Форма сдачи зачета – собеседование по поставленным вопросам.

- 12) Принцип свободы труда и запрет на принудительный труд.
- 13) Понятие и виды субъектов трудового права, их правовой статус.
- 14) Правовой статус работника в трудовом праве: понятие, права и обязанности. Трудовая правосубъектность работника.
- 15) Работники организации (трудовой коллектив как субъект трудового права). Основные формы участия работников в управлении организацией.
- 16) Правовой статус работодателя в трудовом праве: понятие, права и обязанности.
- 17) Профсоюзные организации как субъекты трудового права (определение, виды и полномочия).
- 18) Правовая основа деятельности профсоюзных организаций, их основные права. Юридическое значение и порядок государственной регистрации профсоюзных организаций.
- 19) Трудовые правоотношения (понятие, элементы, основания возникновения, изменения и прекращения). Их соотношение со смежными отношениями.
- 20) Социальное партнерство в сфере труда: понятие, значение и принципы.
- 21) Модели, уровни и формы социального партнерства.
- 22) Понятие и роль коллективного договора. Законодательство о коллективных договорах.
- 23) Представители работников и работодателей в коллективно-договорных отношениях.
- 24) Содержание, структура и действие коллективного договора.
- 25) Порядок заключения коллективного договора. Юридическое значение уведомительной регистрации коллективных договоров.
- 26) Общая характеристика коллективных переговоров.
- 27) Понятие соглашения, его виды и участники.

28) Содержание соглашения. Его соотношение с содержанием коллективного договора. Структура и действие соглашения.

29) Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон.

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

31) Определение занятого и безработного гражданина. Виды занятых граждан.

32) Законодательные критерии подходящей работы. Общественные работы.

33) Основные направления государственной политики в области занятости и трудоустройства. Противодействие нелегальной занятости.

34) Государственная служба занятости, ее права и обязанности.

35) Правовой статус безработного.

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

37) Виды и сроки трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров.

38) Гарантии при заключении трудовых договоров.

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

40) Содержание трудового договора: понятие и виды условий. Обязательные условия трудового договора.

41) Форма трудового договора. Испытание при приеме на работу.

42) Понятие, виды и порядок изменения трудового договора.

43) Понятие и виды переводов на другую работу. Отграничение перевода от перемещения.

44) Виды временных переводов по инициативе работодателя и порядок их осуществления.

45) Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменения подведомственности (подчиненности) организации, ее реорганизации.

46) Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда.

47) Соотношение понятий: прекращение, расторжение и аннулирование трудового договора; увольнение работника; приостановление действия трудового договора и отстранение от работы. Основания и последствия отстранения от работы.

48) Понятие и общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Особенности расторжения срочного трудового договора.

49) Расторжение трудового договора по инициативе работника.

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

51) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника.

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

53) Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного увольнения работника.

Модуль 3. «Основные институты особенной части трудового права»

Тема 8. «Защита персональных данных работников»

Методические рекомендации по изучению темы

В положениях главы 14 ТК РФ предусмотрена защита персональных сведений о работнике. Основанием тому послужили конституционные положения. Согласно ст. 23 Конституции Российской Федерации каждый человек имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. При этом сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица возможны только с его согласия (ст. 24 Основного закона). Провозглашенные основополагающие принципы применимы и в трудовых отношениях между работником и работодателем, а также при приеме на работу.

Персональными данными работника признается, по сути, конфиденциальная информация, обладание которой является необходимым для работодателя в связи с возникновением или существованием трудовых отношений с тем или иным гражданином. Подобные сведения о работнике касаются фактов, обстоятельств и событий личной жизни работника, но которая имеет определенную юридическую значимость в трудовом правоотношении для работодателя (например, является ли женщина одинокой матерью, имеет ли она ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет либо ребенка до 1,5 лет и т. п.). Сведения, позволяющие идентифицировать личность работника, должна иметь форму официального документа.

При изучении темы обучающимся следует иметь в виду, что к документам, содержащим персональные данные работников, действующее трудовое законодательство предъявляет определенные требования по их обработке, которые начинаются с момента передачи гражданином согласия на обработку его персональных сведений. Причем, с 1 сентября 2025 года названный документ составляется строго отдельно и его наличие является обязательным.

Обработка персональных сведений о работнике – это собирательное понятие, которое включает в себя следующие операционные действия работодателя: получение, хранение, комбинирование, передача и иное

использование персональных данных о работнике. Для перечисленных действий работодателя законодатель устанавливает определенные требования для их осуществления. Основным законодательным правилом является обработка персональных сведений о работнике только с его письменного согласия, что конкретизируется в положениях ст.ст. 86, 87 и др. ТК РФ, а общие правила закрепляются в отдельном Федеральном законе «О персональных данных».

Вопрос об обработке персональных данных работника отражается в локальных актах организации. На практике чаще всего это оформляется отдельным Положением о защите персональных данных работников организации, утверждаемым работодателем, либо отдельным разделом коллективного договора, заключаемого между работниками и работодателем.

Важно знать, что в целях защиты частной жизни, личной и семейной тайны, нарушение которых может повлечь причинение работникам морального и (или) материального ущерба, обязывает самих работников не отказываться от своего права на обработку работодателем персональных данных, что осуществляется с их письменного согласия.

В этой связи наиболее эффективным представляется совместная работодателем с работниками выработка мер по защите персональных сведений о работниках организации от неправомерного их использования или утраты. В частности, актуальным на сегодняшний день является вопрос о безопасности хранения каких-либо цифровых данных в разных программных продуктах.

При этом защита персональных данных работника осуществляется за счет средств самого работодателя.

За незаконное использование, в том числе разглашение личных данных о работнике, законодательно установлены следующие виды юридической ответственности:

– дисциплинарная ответственность (увольнение по п.п. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

- полная материальная ответственность (ст. 243 ТК РФ);
- административная ответственность (ст.ст. 13.11, 13.14 и 13.20 КоАП Российской Федерации);
- уголовная ответственность (ст. 137 УК Российской Федерации).

Вопросы для обсуждения

1. Законодательство о персональных данных. Понятие персональных данных работников. Значение данного института в трудовом праве.
2. Законодательные порядок и требования по обработке, хранению, передаче и защите персональных данных работников. Локальные нормативные акты по регулированию персональных данных работников.
3. Права работника по защите его персональных данных. Ответственность работодателя за нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных работников.

Учебная задача

Управление федеральной службы безопасности по специальному заданию сделал запрос в организацию о предоставлении всех имеющихся сведений о работнике Петрове. Работодатель, изучив положения главы 14 ТК РФ, ответил правоохранительным органам отказом, не предоставив никаких данных о работнике Петрове, сославшись на ст. 88 ТК РФ.

После этого сотрудники ФСБ проникли в архив организации, где работает Петров, и изъяли документы, которые содержали информацию об интересующем их лице.

Являлась ли запрашиваемая информация персональными сведениями?

Оцените ситуацию, правомерен ли отказ работодателя сотрудникам ФСБ?

Вправе ли ФСБ проникать в служебные помещения?

Тестовые задания

1. Под персональными данными работника понимаются:

- а) любые сведения о работнике, необходимые работодателю;
- б) любая информация о личной, семейной жизни работника;
- в) информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

2. Порядок хранения и использования персональных данных работника устанавливается:

- а) работодателем совместно с профсоюзным органом организации;
- б) работодателем с соблюдением требований действующего трудового законодательства Российской Федерации;
- в) работодателем по согласованию с представительным органом работников.

3. Какое из ниже приведенных положений не соответствует требованиям, установленным ТК РФ, для обработки персональных данных работников:

- а) все подобные данные следует получать у самого работника, с письменного согласия возможно получение сведений у третьих лиц;
- б) следует защищать персональные данные работника от неправомерного их использования либо утраты, что осуществляется работодателем за счет средств работника;
- в) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

4. Что из ниже предложенного можно отнести к персональным данным работника, необходимым работодателю в связи с трудовыми отношениями:

- а) состояние здоровья;
- б) возраст;

- в) наличие детей в возрасте до 3 лет;
- г) отношение к религии;
- д) место фактического проживания;
- е) хобби и предпочтения в отдыхе в свободное от работы время.

Тема 9. «Рабочее время и время отдыха»

Методические рекомендации по изучению темы

Предлагаемая к изучению тема приобрела особую актуальность в свете последнего десятилетия, когда у многих граждан незаметно границы рабочего времени увеличились, а соответственно время отдыха стало резко сокращаться. В этой связи знания по нюансам правового регулирования рабочего времени и времени отдыха востребованы абсолютно для всех граждан, не только для будущих юристов и управленцев. Между тем особенности трудовой деятельности разных работников отличаются как фактически, так и по трудовому договору. Поэтому важно разобраться в императивных предписаниях по изучаемому институту, в рамках которого рабочее время и время отдыха следует рассматривать в единстве, как взаимосвязанные явления.

В рамках данной темы обучающимся необходимо уяснить различия в понятиях: виды рабочего времени, виды режимов рабочего времени и виды учетов рабочего времени.

В ст. 91 ТК РФ дается законодательное определение рабочего времени, составными частями которого является: время, в течение которого работник исполняет свои трудовые обязанности (1) и иные периоды времени в соответствии с действующим трудовым законодательством (2), например, краткосрочные перерывы для личных нужд, для обогрева и отдыха работников, которые трудятся на открытом воздухе в холодное время и др.

Выделяют следующие виды рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ);

- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников, о которых государство проявляет особую заботу и защиту (ст. 92 ТК РФ);

- неполное рабочее время, предоставляемое либо по соглашению сторон трудового договора, либо в обязательном порядке работодателем тем работникам, которые перечислены в ст. 93 кодекса.

По рассматриваемому вопросу студенты должны запомнить, что при сокращенной продолжительности рабочего времени оплата труда может осуществляться работодателем как при нормальной продолжительности рабочего времени.

В отличие от сокращенной продолжительности неполное рабочее время подлежит оплате исключительно за фактически проработанное время, выполненную работу.

Законодатель отдельно регулирует труд в ночное время (ст.ст. 96, 154 ТК РФ), работу в выходные и праздничные дни (ст.ст. 111–113, 153), сверхурочную работу (ст.ст. 92, 152).

От видов рабочего времени следует различать виды режимов рабочего времени, к числу которых относятся: ненормированный рабочий день (ст. 101, ст. 119); режим гибкого графика (ст. 102); сменный режим (ст. 103); вахтовый режим (ст.ст. 297–320); дробный режим, сопровождаемый разделением рабочего дня на части (ст. 105 кодекса).

По рассматриваемым вопросам следует отметить, что на практике зачастую происходит ошибочное понимание сущности ненормированного режима рабочего времени, когда оно отождествляется со сверхурочной работой. Между тем данные понятия не должны отождествляться, поскольку они имеют совершенно разное правовое регулирование и соответственно отличные последствия для работника. Ненормированный режим рабочего времени определяется в трудовом договоре по соглашению сторон (ст. 101), дополнительной оплате не подлежит, компенсируется дополнительными днями отпуска (ст. 119). К сверхурочным же работам работников привлекают

в порядке исключения, непредвиденной или иной ситуации (ст. 99), что в трудовом договоре, наоборот, как правило, не отражается, подлежит суммированному учету и дополнительной повышенной оплате (ст. 152).

В соответствии с законодательством работодатель должен вести учет рабочего времени работников в пределах года, квартала, месяца, ежедневного или недельного учета, что определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 104 ТК РФ).

Кроме того, перед изучением темы необходимо вспомнить, что право граждан на отдых, в том числе на отпуск – это неотъемлемое конституционное право всех граждан, работающих по трудовому договору, не зависимо от срока заключенного договора (ч. 5 ст. 37 Основного закона).

Легальное определение времени отдыха (ст. 106 ТК РФ) в научной литературе оспаривается: от названия (с предложением замены на «время досуга», «вне рабочее время» и др.) до его сути и содержания. Так, неточность определения, данного законодателем, заключается в том, что существуют такие трудовые обязанности работника, от которых он не освобожден, в том числе, будучи, находясь в отпуске (к примеру, не разглашать коммерческую или служебную тайну, бережно относиться к имуществу работодателя и т.п.).

К видам времени отдыха обычно относят:

- перерывы для отдыха и питания (что обывателями называется «обеденный перерыв» – ст.ст. 108, 109, 258 ТК РФ);
- ежедневный отдых (междусменный перерыв);
- выходные дни еженедельного отдыха (ст. 110, 111 ТК РФ);
- ежегодные нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- отпуска.

Студентам следует тщательно изучить вопрос, которому, как показывает практика, они в силу его мнимой легкости не уделяют должного внимания и допускают серьезные ошибки, – вопрос о нерабочих праздничных днях как виде времени отдыха. Следует различать праздничные

дни, признанные таковыми по российскому трудовому законодательству, и профессиональные праздники, не дающими право на отдых по Трудовому закону, а равно знать даты и наименования праздничных дней по ст. 112 ТК РФ.

При этом важно также понимать, что в силу ст. 6 ТК РФ органы государственной власти субъектов Российской Федерации имеют право устанавливать дополнительные нерабочие праздничные дни наряду с теми, которые указаны в ст. 112 кодекса.

По вопросу о видах и соответственно классификациях отпусков научного единства в специальной литературе среди ученых нет. Обобщенно для понимания это можно представить следующим образом:

1) трудовые отпуска – есть ежегодно оплачиваемые отпуска, подразделяемые на основные, в том числе удлиненные для отдельных категорий работников (а), и дополнительные (б);

2) социальные отпуска, предоставляемые в отличие от первых не за труд, а по другим основаниям и причинам, включающие в себя льготные (а) и специальные отпуска (б).

Наконец, длительное время сохраняет свою актуальность вопрос об отпуске без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), которым на практике зачастую работодатель в своих корыстных интересах подменяет простой не по вине работника (ст. 157). Поэтому в интересах будущих, а возможно, настоящих работников познать отличительные черты отпуска без сохранения заработной платы (так называемого в правоприменительной деятельности «вынужденного (административного) отпуска») от простоя и наоборот.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и состав рабочего времени. Продолжительность еженедельной и ежедневной работы (смены).

2. Основные и дополнительные виды продолжительности рабочего времени и их характеристика.
3. Режим рабочего времени: определение, виды и учет. Особенности вахтового метода работы и сменой работы.
4. Сверхурочные работы: понятие, ограничения, запреты. Порядок и случаи привлечения к сверхурочным работам.
5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Разделение рабочего дня на части.
6. Понятие и характеристика видов времени отдыха. Перерывы.
7. Выходные и нерабочие праздничные дни как виды времени отдыха.
8. Понятие и виды отпусков. Общие правила по порядку их предоставления. Продолжительность отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы.

Учебные задачи

Задача № 1.

В связи с прекращением длительного простоя в работе, имевшего место из-за финансово-экономических трудностей, и получения весьма выгодного заказа, директор организации по согласованию с выборным профсоюзным органом издал приказ об увеличении для работников продолжительности рабочего дня на два часа (с 17.00 до 19.00), мотивируя тем, что это будет способствовать быстрейшему выполнению заказа и устранению накопившихся негативных последствий в связи с имевшимся когда-то простоям в работе организации.

Законны ли действия работодателя и профсоюзного органа?

Кто осуществляет контроль за продолжительностью рабочего времени работников и его режимом?

Задача № 2.

В выборный профсоюзный орган своей организации обратилась работница Князева, мать двоих детей с просьбой, установить ей гибкий график работы, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания семейных обязанностей с ее работой. Директор организации отказал в просьбе Князевой, ссылаясь на то, что в Правилах внутреннего трудового распорядка возможность такого режима работы не предусмотрена, кроме того, он не знает, как и на каком основании производится учет режима работы при таком графике работы и какова будет оплата труда.

Законна ли просьба Князевой?

В чем суть гибкого графика работы?

В отношении каких работников и на основании чего допускается установление такого особого режима труда?

Как производится учет рабочего времени при гибком режиме работы?

Задача № 3.

В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх установленной ежедневной нормы по 4 часа. Работники поинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а работники часть времени в течение рабочего дня не работали, то никакой компенсации за дополнительные часы работы им не полагается.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?

В чем ее суть, каковы основания и порядок привлечения к сверхурочной работе?

Задача № 4.

В коллективном договоре одной из организаций содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты.

Является ли такое условие в коллективном договоре законным? (обоснуйте ответ).

Задача № 5.

В правилах внутреннего трудового распорядка было включено положение, запрещающее работникам организации покидать ее территорию во время перерыва для отдыха и питания.

Дайте правовую оценку данному положению.

Задача № 6.

Иванов, являющийся родителем ребенка в возрасте 11 лет, обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении неполного рабочего дня. Работодатель потребовал от Иванова предоставить справку от его супруги, свидетельствующую о том, что она не работает на условиях неполного рабочего дня.

Правомерно ли такое требование работодателя? Может ли работодатель в этом случае требовать предоставления документов? Каких документов?

Задача № 7.

В соответствии с графиком отпусков, действующим в организации, токарь 5 разряда Михайлов должен уйти в отпуск на 31 календарный день с 1 июля. В связи с тем, что организация получила дополнительную финансовую поддержку для выполнения важного заказа, работодатель сообщил Михайлову, что в указанный период отпуск предоставить ему не

представляется возможным, так как выполнение полученного заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке.

Правильны действия работодателя?

Как должен быть урегулирован этот вопрос?

Возможно ли перенесение отпуска на следующий год, в каком порядке это должно осуществляться?

Задача № 8.

Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая на 33 календарных дня. 31 мая этого же года она была направлена на стационарное лечение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска санитарки? На основании чего?

Задача № 9.

В связи с производственной необходимостью генеральный директор предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), за что обещал полагающийся им отгул присоединить к ежегодному отпуску. Ряд работников согласился с предложением директора, но многие заявили, что они хотят, чтобы работа в субботу была компенсирована двойной оплатой труда. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению Правительства Российской Федерации.

Законны ли действия директора комбината?

Правомерны ли требования работников (дайте комментарий по каждой группе работников)?

В каких случаях и на основании чего возможно привлечение работников к работе в выходной день?

Как компенсируется работа в выходной день согласно ТК РФ?

Задача № 10.

В связи с отсутствием сырья директор организации объявил работникам цеха, что им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком на 20 дней. Большинство работников возражали против такого отпуска, поскольку и без того им задержали выплату заработной платы на два месяца. Четыре работника согласились уйти в отпуск, но при условии выплаты за этот период их средней заработной платы.

Основаны ли на законе действия работодателя?

Вправе ли работники требовать оплаты за отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя?

На основании чего?

Какую можно дать оценку ситуации, связанной с невыплатой заработной платы работникам?

Задача № 11.

С 4 февраля по 5 августа Смирнова заключила срочный трудовой договор с работодателем ООО «Троя». 31 июля этого же года ее предупредили об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. С 1 по 7 августа работница взяла отпуск.

С какого дня работница считается уволенной (обоснуйте ответ)?

Задача № 12.

Работник написал заявление, где просил разделить его отпуск на четыре части по семь дней в течение рабочего года. Работодатель согласился и поставил работника в график отпусков с выплатой отпускных перед первой частью отпуска.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Тестовые задания

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не свыше 40 часов;
- б) 42 часа при согласии профсоюза;
- в) 41 час при согласии местного органа по труду.

2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не более 24 часов в неделю;
- б) не более 36 часов в неделю;
- в) не более 32 часов в неделю.

3. Работодатель оплачивает работу работнику, трудящегося на условиях неполного рабочего времени:

- а) по своему усмотрению;
- б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполнения им работ;
- в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

4. Ночным считается время:

- а) с 22 часов до 7 часов утра;
- б) с 22 часов до 6 часов утра;
- в) с 22 часов до 5 часов утра.

5. Продолжительность работы накануне неработающих праздничных дней по общему правилу:

- а) уменьшается на 30 минут;
- б) уменьшается на один час;
- в) увеличивается на 30 минут.

6. Работник по совместительству имеет право работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях внешнего и внутреннего совместительства:

- а) не более 3 часов в день;
- б) любое время по соглашению с работодателем;
- в) не более 4 часов в день;
- г) не более 2 часов в день.

7. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:

- а) получить его согласие в письменной форме;
- б) уведомить орган по труду об этом;
- в) издать приказ в письменной форме;
- г) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

8. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

- а) 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год;
- б) 3 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год;
- в) 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

9. По общему правилу работа в течение двух смен подряд:

- а) разрешается с согласия работника;
- б) разрешается с согласия профсоюза;
- в) запрещается.

10. Режим рабочего времени устанавливается:

- а) собственником имущества организации с учетом специфики работы;
- б) работодателем по согласованию с профкомом;
- в) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка либо в отдельных случаях трудовым договором.

11. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания по общему правилу:

- а) не более 2 часов и не менее 25 минут;
- б) не более одного часа и не менее 30 минут;
- в) 48 минут;
- г) не более 2 часов и не менее 30 минут;
- д) ТК РФ не устанавливает пределы перерыва для отдыха и питания.

12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:

- а) не менее 42 часов;
- б) не менее 41 часа;
- в) не менее 40 часов.

13. Работа в выходные дни по общему правилу:

- а) запрещена;
- б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) допускается в определенных случаях с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

14. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- а) 26 календарных дней;
- б) 28 рабочих дней;
- в) 28 календарных дней;
- г) 24 рабочих дня.

15. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:

- а) 11 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 9 месяцев непрерывной работы.

16. По общему правилу запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение:

- а) трех лет подряд;
- б) двух лет подряд;
- в) четырех лет подряд.

17. Отзыв работника из отпуска возможен:

- а) по решению работодателя;
- б) по соглашению с работником;
- в) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

18. Оплата отпуска должна быть произведена:

- а) в последний день работы пред отпуском;
- б) в срок, определенный правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) не позднее трех рабочих дней перед отпуском;
- г) не позднее трех календарных дней перед отпуском.

19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- а) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии оплатить заработную плату работникам;
- б) исключительно по усмотрению работодателя;
- в) в связи с простоем в организации;
- г) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работника.

20. В какой срок должен быть извещен работник о времени начала отпуска?

- а) не позднее чем за одну неделю до его начала;
- б) не позднее чем за две недели до его начала;
- в) не позднее чем за три недели до его начала;
- г) не позднее чем за три календарных дня до его начала.

21. В какой срок утверждается работодателем график отпусков?

- а) в начале календарного года;
- б) до 1 февраля в тот календарный год, по которому составляется данный график отпусков;
- в) не позднее чем за одну неделю до наступления календарного года;
- г) не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Тема 10. «Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации»

Методические рекомендации по изучению темы

Настоящая тема носит объемный характер, поэтому рекомендуется начать изучение темы с ключевых понятий, воспользовавшись положениями ст. 129 ТК РФ и (или) словарем из настоящего пособия.

В современном законодательстве и доктрине трудового права можно встретить разную терминологию: «заработная плата», «оплата труда», «заработок», «денежное содержание», «вознаграждение за труд» и др.

Понимание заработной платы (синонимично: оплаты труда) включает в себя правовой и экономический аспект. В юридическом смысле оплата труда представляет собой вознаграждение за труд, который работодатель обязан выплачивать работнику за выполнение обусловленной трудовым договором

функции в соответствии с его личным вкладом и качеством труда по заранее определенным условиям (нормам, расценкам, системе оплаты труда и т. п.).

Общэкономическое понятие заработной платы сводится к стоимости и цене рабочей силы. Хотя роль заработка различна для каждой из сторон трудового правоотношения. Для работодателя – это все же издержки производства, которые, как правило, включаются в себестоимость продукции, в то время как для работника – это основная часть его личного (зачастую и семейного) дохода, средство повышения благосостояния работника и членов его семьи.

С учетом последнего в юридической литературе право на заработную плату справедливо рассматривается в неразрывной связи с правом на жизнь.

Основываясь на предлагаемых аспектах дефиниции заработной платы, обучающимся следует разобраться в его основных чертах и отличительных признаках от смежных понятий, таких как: вознаграждение за труд по гражданско-правовому договору, гарантийные и компенсационные выплаты.

Выделяют два способа (метода) правового регулирования заработной платы: централизованный (нормативный или государственный) и договорный. Последний метод подразделяется на индивидуальный и коллективный. Одним из проявлений государственного способа регулирования рассматриваемого института является установление минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Обучающиеся должны не просто знать, что такое МРОТ, но и постоянно отслеживать законодательные изменения его размеров (как на федеральном, так и на региональном уровнях). Наряду с указанным студентам также нужно осмыслить предназначение МРОТ и его соотношение с прожиточным минимумом.

Основной формой выплаты заработной платы является денежная (ст. 131 ТК РФ), допускается не более 20% и натуральной формы, выплата которой должна соответствовать совокупности ряда условий, предусмотренных п. 54 постановления Пленума Верховного Суда

Российской Федерации № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ».

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются положениями ст. 136 ТК РФ, огромная роль выделена локальному нормотворчеству по этим вопросам.

Ограничение размера удержаний из заработной платы, например, по исполнительным листам, в судебном порядке регулируется ст.ст. 137 и 138 ТК РФ.

Важное теоретическое и практическое значение имеет вопрос о системе заработной платы. Постоянная, базовая часть заработной платы (тарифная ставка или должностной оклад) рассчитывается, как правило, работодателем по (бес)тарифной системе либо системе должностных окладов. Студентам следует разобраться в их сущности, отличительных чертах и характеризующих их элементах.

Одновременно с этим следует помнить, что в состав заработной платы включается не только выше обозначенная постоянная ее часть, но и мобильная, изменчивая составляющая – надбавки, доплаты, премии, иные стимулирующие выплаты и т. п.

В правоприменительной практике работодатели используют различные системы заработной платы, в том числе дополняемые премиями, с целью стимулирования у работника заинтересованности в труде. Также на практике приобретает распространение грейдовая система оплаты труда, подразумевающая индивидуальный подход к работникам с учетом их особенностей и личного вклада.

При этом существующие на практике повременная и сдельная системы оплаты труда могут дополняться премиальной составляющей. Студентам нужно разобраться в используемых сочетаниях и видах систем заработной платы по каждой из них.

Также следует уяснить дифференциацию оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных: сверхурочные работы; работа с тяжелыми,

вредными и (или) опасными условиями труда; работа в ночное время; труд в выходные и нерабочие праздничные дни и т.д. (ст.ст. 147 – 158 ТК РФ).

Здесь важно обратить внимание студентов на то, что оплата труда в целом, в том числе с премиями и в условиях, отклоняющихся от нормальных, в Трудовом законе за последние несколько лет справедливо уточняется, и во многом это связано с содержанием целого ряда значимых постановлений Конституционного Суда Российской Федерации. Речь идет, в частности, о внесении изменений в положения ст.ст. 133.1, 135, 152 и 153.

Как можно заметить при анализе норм об оплате труда, законодатель, как правило, закрепляет гарантированный работникам минимум оплаты труда в указанных случаях и условиях, но по соглашению сторон трудового либо коллективного договора могут предусмотреть более повышенную оплату труда в зависимости от финансового положения работодателя. В некоторых случаях, прямо предусмотренных ТК РФ, работник может компенсировать указанную работу днями отдыха.

Рассматривая вопрос о простое и его оплате, обучающимся рекомендуется обратить внимание на его различные виды: по вине работника (1), по вине работодателя (2) и по причинам, не зависящим от сторон (3). Соответственно в каждом из указанных случаев оплата простоя различается.

Не менее важный вопрос наряду с заработной платой – нормирование труда. Элементы системы нормирования труда, способы их утверждения, введения, замены, пересмотра и т. п. закреплены в положениях главы 22 ТК РФ.

Общеизвестно, что одной из главных функций трудового права является социальная (защитная) функция, которая, прежде всего, выражается в установлении законодателем гарантий и компенсаций работникам (законодательные определения этих понятий даны в ст. 164 ТК РФ).

При рассмотрении темы студентам необходимо вспомнить отличия заработной платы от гарантийных и компенсационных выплат. Также важно понять, что заработная плата – это не единственное денежное обязательство

работодателя перед работником. Трудовое законодательство России предусматривает гарантийные выплаты, которые не связаны и не соизмеримы с затратами труда работника и которые осуществляются за периоды, когда работник по уважительным причинам фактически не исполнял свои трудовые обязанности, но за ним в целях охраны его материальных интересов и недопущения снижения заработной платы сохраняется размер его оплаты труда.

Законодательно предусмотрены случаи предоставления работнику общих гарантий: при приеме на работу (к примеру, ст. 64 ТК РФ), при переводе на другую работу (ст. 182), связанные с расторжением трудового договора (глава 27 ТК РФ), по оплате труда и др.

Согласно положениями ст. 165 к числу специальных гарантий относятся следующие выплаты:

- за время выполнения работником государственных или общественных обязанностей (глава 25);
- за время подготовки и повышения квалификации работникам, которые совмещают работу с обучением (глава 26);
- за время обследования и диспансеризации в медицинских учреждениях (ст. 185 и ст. 185.1);
- в случае сдачи крови и ее компонентов (донорам), ст. 186 ТК РФ;
- за время нахождения в ежегодном отпуске (ст. 115);
- за выполнение профессиональных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- за участие в переговорах о заключении коллективных договоров и (или) соглашений социального партнерства (ст. 39 ТК РФ) и мн. др.

Кроме того, при изучении темы нужно ознакомиться с различными научными классификациями как гарантий, так и компенсаций. Одновременно с этим следует разграничивать гарантийные выплаты (надбавки) и доплаты.

Их различия заключаются в том, что выплаты предусмотрены за время освобождения по уважительным причинам от работы, а доплаты – при наличии работы в целях предотвращения необоснованного снижения заработка, в частности, доплаты несовершеннолетним работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 271 ТК РФ) с доплатой как за нормальную его продолжительность (ст. 91).

В отличие от гарантий и независимо от классификации компенсаций эти выплаты имеют целью возместить работнику понесенные им расходы, например:

- при служебных командировках (помимо ст. 166 ТК РФ, регулирующей этот вопрос, нужно проанализировать нормативные правовые акты по теме);
- при переезде на работу в другую местность (ст. 169);
- при использовании личного имущества работника (ст. 188), в том числе за износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Итак, все предусмотренные законодателем выплаты можно разделить на императивные и диспозитивные; указанные в законе и договорные. Однако все гарантийные и компенсационные выплаты работникам с целью охраны их трудовых прав и гарантий их реализации производятся за счет средств работодателя.

В завершении отметим, что нарушения трудового законодательства Российской Федерации (особенно в области оплаты труда) не утрачивают своей актуальности. Более того, к сожалению, они порой приобретают черты повсеместности, хотя контрольные и надзорные органы в пределах своей компетенции активно реагируют на правонарушения в сфере оплаты труда.

В этой связи не случайны последние нормативные изменения, усиливающие значимость отмеченного обстоятельства и направленные на минимизацию числа подобных нарушений трудовых прав работников. Так,

с 1 марта 2025 года ТК РФ дополнен ст. 158.1, в которой установлено противодействие формированию просроченной задолженности по заработной плате и определены межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации, которые реализуют данное направление деятельности.

Также важно обозначить, что в соответствии с приказом Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 05.02.2024 № 98 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан» предусмотрено обеспечение системного и эффективного надзора за соблюдением трудовых прав граждан, а также в качестве приоритетного и на постоянной основе закреплено направление работы прокуратуры по предупреждению и пресечению правонарушений среди прочего и в сфере оплаты труда.

Вопросы для обсуждения

1. Общетеоретические положения оплаты труда. Определение основных понятий в сфере оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда.
2. Понятие заработной платы: правовой и экономический аспекты. Соотношение заработной платы с вознаграждением за труд по гражданско-правовым договорам, гарантийными и компенсационными выплатами.
3. Методы правового регулирования заработной платы. Системы и формы заработной платы.
4. Структура заработной платы. Порядок установления и изменения заработной платы в организации. Индексация заработной платы. Порядок расчета средней заработной платы.
5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Расчетный листок по заработной плате.
6. Дифференциация оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных. Ограничение размера удержаний из заработной платы.

7. Нормирование труда. Понятие норм труда. Разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда.

8. Понятие, виды гарантий и компенсаций. Отличие гарантий от компенсаций.

Учебные задачи

Задача № 1.

При увольнении стропальщика Сергиенко возник спор о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, работодатель предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить ему отгул без оплаты. За работу в праздничные дни работодатель пообещал доплатить еще одну повременную тарифную ставку работника согласно присвоенному квалификационному разряду.

Не согласившись с таким решением работодателя, работник обратился в КТС организации с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании работников в организации.

Дайте оценку правомерности требований работника и разрешите спор по существу.

Задача № 2.

По причине необходимости выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории завода группа работников была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним праздничный день 7 января. Среди них – электросварщик 4 разряда с

повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы оплачивается сдельно.

В каком порядке должна быть компенсирована работа этим работникам, если в выходной день они начали свою работу в 20.00, проработав до 5.00 утра, а в праздничный день вышли на работу в 16.00 и закончили в 20.00 вечера?

Задача № 3.

В правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Зима» предусмотрены штрафные санкции за нарушение трудовой дисциплины: за опоздание на работу штраф составляет 5% среднего заработка, за прогул – 30% среднего заработка. Электромеханик Иванов, допустивший прогул, обратился в профсоюзный комитет с заявлением о снижении штрафа на 20%, так как знает, что больше 20% из заработной платы никаких удержаний производить нельзя.

Каковы действия профкома? Дайте правовую оценку возникшей ситуации.

Задача № 4.

В связи с задержкой выплаты заработной платы на 20 дней программист Смирнов, предупредив письменно заведующего отделом, приостановил работу и не приходил на работу в течение недели. В это время он обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, ее индексации с учетом инфляции, взыскании морального вреда и оплаты времени приостановки работы.

Какое решение должен принять суд? (дайте подробный ответ по каждому исковому требованию).

Вправе ли программист не выходить на работу в период приостановки работы?

Задача № 5.

Работодатель отказался со ссылкой на правила внутреннего трудового распорядка и ст. 119 ТК РФ предоставить работнику отпуск за ненормированный рабочий день, но компенсировал переработку выплатой за сверхурочную работу.

В соответствии со ст. 101 ТК РФ в правилах внутреннего трудового распорядка был установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и указан данный вид компенсации.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 6.

Страховой агент Алексеев по рекомендации руководителя страховой компании систематически использовал личный автомобиль в служебных целях.

Имеет ли он право на получение компенсации?

Задача № 7.

Во многих организациях работникам никогда за годы работы по трудовому договору не индексировалась заработная плата. В этой ситуации работодатели, как правило, ссылаются на то, что по нормам трудового законодательства они не обязаны этого делать. Более того, это не предусмотрено и положениями локальных нормативных актов, поэтому они вполне легитимно не производят индексацию оплаты труда своим работникам.

Правы ли работодатели? (подготовьте ответ с полным правовым обоснованием: со ссылками на законы, подзаконные акты и судебную практику).

Тестовые задания

1. Обязан ли работодатель в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы:

- а) не обязан;
- б) обязан;
- в) обязан с учетом мнения представительного органа;
- г) обязан, но возможно извещение в электронной форме.

2. Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы по общему правилу:

- а) не может превышать 20%;
- б) не может превышать 30%;
- в) не может превышать 40%.

1. Работник в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней:

- а) имеет право продолжать работу, с требованием оплаты труда в двойном размере;
- б) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
- в) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
- г) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.

4. Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируются:

- а) ТК РФ;
- б) трудовым договором;
- в) по соглашению с представительным органом работников.

5. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится:

а) если работник в любой форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем $\frac{2}{3}$ тарифной ставки;

б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка;

в) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем $\frac{2}{3}$ тарифной ставки.

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

а) МРОТ, установленного на всей территории Российской Федерации и определенного субъекта Российской Федерации, а также величины прожиточного минимума трудоспособного населения;

б) МРОТ, установленного на уровне Федерального закона;

в) МРОТ, установленного на всей территории страны и в субъекте Российской Федерации.

7. Производить индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги – это:

а) право работодателя;

б) обязанность работодателя;

в) обязанность работодателя в том случае, если это установлено трудовым или коллективным договором, локальным актом в организации.

8. О введении новых норм труда работник должен быть извещен:

а) не позднее чем за месяц;

б) не позднее чем за 2 месяца;

в) не позднее чем за 3 месяца.

9. Гарантии – это:

- а) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально–трудовых отношений;
- б) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей;
- в) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

10. При проведении сокращения численности или штата работников в первую очередь преимущественное право остаться на работе имеют:

- а) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- б) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;
- в) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

11. При увольнении при ликвидации или сокращении численности или штата организации работодатель обязан:

- а) предупредить работников персонально через средства массовой информации за два месяца;
- б) предупредить за два месяца письменно представительный орган работников;
- в) предупредить работника письменно под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

12. Работникам, получающим высшее образование в аккредитованном вузе по заочной или очно–заочной форме работодатель представляет:

- а) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по соглашению с работником;
- б) дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в дни проведения экзаменов в соответствии с расписанием;
- в) дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на первом и втором курсах по 40 дней, на последующих – по 50 календарных дней для прохождения промежуточной аттестации;

13. В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- а) расходы по проезду и найму жилого помещения;
- б) расходы по проезду и найму жилого помещения, если это предусмотрено локальным нормативным актом организации;
- в) расходы по проезду и найму жилого помещения, суточные и иные дополнительные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

14. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- а) расходы по переезду работника и провозу его имущества;
- б) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, а также расходы по обустройству на новом месте жительства;
- в) расходы по переезду работника и членов семьи, находящихся на его иждивении, а также расходы по найму, жилой площади на новом месте жительства.

Тема 11. «Ученический договор»

Методические рекомендации по изучению темы

Ученический договор – это один из немногих видов соглашений, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации (ст.ст. 198–208 ТК РФ). Посредством него работники реализуют свое право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение по новым профессиям и специальностям согласно профессиональным стандартам. При этом изучая положения главы 32 кодифицированного акта о труде, нужно обратить внимание, что предусматривается 2 вида такого договора в зависимости от субъектов (с лицами, ищущими работу и с работниками). В последнем случае вид договора является дополнением к ранее заключенному трудовому договору с работником.

Студенты при помощи лекций и дополнительной специальной литературы должны разобраться в правовой природе указанных видов ученического договора. Между указанными видами ученических договоров ранее существовало принципиальное отличие: различные источники их правового регулирования. Один вид договора регулировался гражданским законодательством, а второй вид ученического договора – трудовым законодательством.

В действующей же редакции ТК РФ теперь на оба вида ученического договора распространяется трудовое законодательство. Между тем нельзя не отметить, что практика применения рассматриваемого института трудового права в указанном аспекте пока весьма неустойчива, это связано с тем, что в правоприменительной деятельности не всегда заключаются ученические договоры с работниками при направлении их на обучение.

Кроме того, законодатель выделяет ученические договоры, заключаемые с работниками на следующие подвиды: с отрывом и без отрыва от работы.

Любой ученический договор заключается подобно трудовому договору в письменной форме в двух экземплярах (для каждой стороны), одинаковой юридической силы. Такие договоры содержат в себе два типа условий: обязательные – согласно положениям ст.ст. 199 и 207 ТК РФ, а также дополнительные, не предусмотренные законодательством в качестве необходимых, но по которым имеется соглашение сторон.

Серьезная проблема на практике возникает с реализацией положений, закрепленных в ст. 207 ТК РФ. В ученических договорах, как правило, указывается на необходимость работника отработать установленный срок времени (чаще всего – около 3 лет) после окончания обучения и срока действия ученического договора. В противном случае работник, желающий уволиться по собственному желанию, обязан возместить понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством, в том числе возвращается полученная стипендия, если таковая выплачивалась.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие, виды и формы ученического договора.
2. Содержание и срок действия ученического договора. Права и обязанности учеников.
3. Недействительность условий ученического договора. Основания для расторжения ученического договора.

Учебная задача

Иванов в 2015 году заключил трудовой договор с работодателем ООО «Кремень», поступив на работу в качестве разнорабочего. Проработав добросовестно более 10 лет, он получил от работодателя предложение пройти обучение по заочной форме обучения в вузе по технической специальности.

Но поскольку обучение было дорогостоящим, у Иванова возник вопрос, должен ли работодатель ему оплачивать данное обучение?

Может ли он совмещать работу с данным обучением?

Может ли работодатель потребовать от работника на период сессии оформлять отпуск без сохранения заработной платы или совмещать его с очередным ежегодным оплачиваемым отпуском по соответствующим графикам в организации?

Какие договоры и с кем будет заключать Иванов при оформлении обучения?

Как могут развиваться события, если во время обучения Иванов пожелает сменить место работы?

Тестовые задания

1. Порядок заключения ученического договора и определение его условий регулируются:

- а) гражданским законодательством;
- б) трудовым законодательством;
- в) гражданским либо трудовым законодательством в зависимости от ситуации и вида договора.

2. В период ученического договора работники не могут:

- а) участвовать в деятельности профессиональной организации;
- б) не могут принимать участие в коллективных переговорах для заключения коллективного договора;
- в) привлекаться к сверхурочным работам;
- г) направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

3. В период ученичества:

- а) работник оплачивает работодателю организованное им обучение;
- б) работнику выплачивается стипендия;

в) работнику выплачивается стипендия и подлежит оплате работа, выполненная на практических занятиях, по установленным расценкам.

Тема 12. «Дисциплина труда»

Методические рекомендации по изучению темы

Трудовая дисциплина – это комплексное научное понятие, рассматриваемое не только как правовая категория, но и психологический, экономический и социологический термин.

В области трудового права дисциплина труда представляет собой не только институт трудового законодательства, но и элемент трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ), один из отраслевых принципов (ст. 2). При этом ученые различают объективный и субъективный аспекты данного понятия.

В объективном смысле трудовая дисциплина сводится к установленным правилам внутреннего трудового распорядка (далее – Правила ВТР), определенного поведения сторон трудового отношения, включая режим выполнения ими обязанностей. Между тем в субъективном понимании дисциплина труда включает в себя отношение к установленному правопорядку организации, что должно выражаться в добросовестном выполнении и работником, и работодателем обязанностей, предусмотренных Правилами ВТР.

Представляется, что оба указанных аспекта заложены в законодательном определении трудовой дисциплины в ст. 189 ТК РФ.

Дисциплину труда принято классифицировать на общую (для всех работников, что выражается в Правилах ВТР) и специальную (для отдельных категорий работников, что определяется специальными уставами и положениями о дисциплине, например, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта, от которых в силу специфики работы

требуется особое внимание и для которых соответственно предусматривается повышенная ответственность).

Рассматривая вопрос о Правилах ВТР, нельзя не заметить, что законодатель заложил разную, двойную правовую природу происхождения Правил ВТР. Согласно ст. 190 ТК РФ, с одной стороны, правила ВТР – это локальный нормативный акт организации, утвержденный работодателем с учетом мнения представительного органа работников (основание – ст. 8), но с другой стороны – это приложение к коллективному договору, который заключается иначе: на паритетных началах между работниками и работодателем (ст. 40). Тем самым, законодатель допускает абсолютно разные формы принятия Правил ВТР. В этой связи на практике и та, и другая формы признаются законными, но при вдумчивом подходе стороны трудовых отношений могут быть заинтересованы в реализации разных форм принятия Правил ВТР.

Как известно, Правила ВТР базируются на известном методе «кнута и пряника», поэтому включает в себя как меры поощрения, так и меры дисциплинарных взысканий. Первые заносятся в бумажный вариант трудовой книжки работника, взыскания же – не находят своего отражения как в бумажной, так и в электронной трудовых книжках, за исключением увольнения за виновные действия (ст.ст. 66, 66.1, 81 и 191 ТК РФ).

В этой теме важно понять, что поощрительные меры в трудовых отношениях носят не исчерпывающий характер, а поэтому могут быть дополнены в локальных актах организации. В то время как дисциплинарные взыскания общего типа строго определены в ст. 192 ТК РФ, а дисциплинарные взыскания специального назначения (для отдельных категорий работников) устанавливаются соответственно в специальном законодательстве о труде этих лиц.

Между тем на практике в нарушение норм ст. 192 ТК РФ за виновное поведение работника незаконно применяются следующие дисциплинарные взыскания: различные штрафные санкции (к примеру, за опоздание на работу

– штраф 500 рублей), полное либо частичное лишение ежегодного оплачиваемого отпуска, снижение заработной платы, снижение разряда работника и т. п.

Обучающиеся должны запомнить, что по общему правилу ТК РФ предусмотрено только три вида общих дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение.

Однако при этом в научной литературе предлагается различать дисциплинарные взыскания от мер дисциплинарного воздействия (например, лишение премии или иных стимулирующих выплат).

Особое внимание следует уделить анализу норм ст.ст. 192–195 ТК РФ, закрепляющим вопросы о сроках и порядке применения (наложения) дисциплинарного взыскания, его снятии.

Если работодателем при привлечении работника к дисциплинарной ответственности был нарушен установленный порядок, то работник считается не привлекавшимся к дисциплинарной ответственности в случае установления соответствующего факта уполномоченными на то юрисдикционными органами.

При этом оспорить наложенное дисциплинарное взыскание работник может в суде, комиссии по трудовым спорам и (или) государственной инспекции труда. Обращения в суды на практике встречаются достаточно часто и небезосновательно, поскольку работодатели могут допускать нарушения процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности, предусмотренной ст. 193 ТК РФ (это касается нарушений последовательности действий в порядке наложения взыскания и (или) нарушения установленных законом сроков). Поэтому отдельное внимание рекомендуется студентам уделить определенным в ст. 193 кодекса срокам и их исчислению (в календарных или рабочих днях, а также со спецификой начала исчисления этих сроков).

Когда же работодателем не была соблюдена установленная процедура применения к работникам дисциплинарного взыскания, то при

осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства не исключается привлечение работодателя к юридической ответственности (как минимум, речь может идти об административной ответственности, предусмотренной универсальной нормой ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Значение и содержание трудовой дисциплины.
2. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их принятия. Поощрения за труд: понятие, виды и порядок их применения.
3. Понятие, виды и основания применения (наложения) дисциплинарных взысканий. Дисциплинарное производство. Порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.
4. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Характеристика дисциплинарного проступка.

Учебные задачи

Задача № 1.

Решением работодателя и профсоюзного комитета в Правила ВТР организации было включено условие, согласно которому работодатель имеет право к лицам, допустившим повторный брак в течение одного месяца, применять наряду с другими мерами, штраф на 2000 рублей. Одновременно было предусмотрено, что работникам мастерских, не допустившим брак в течение трех месяцев должна выдаваться премия в размере 3000 рублей.

Законны ли указанные дополнения в Правила ВТР?

Каков порядок принятия и внесения изменений и дополнений в Правила ВТР?

Задача № 2.

На общем собрании трудового коллектива одного из цехов завода, где обсуждался вопрос о состоянии трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух работников рекомендовать к награде почетными грамотами за достижения в работе, одного работника премировать и его фотографию поместить на заводской Доске почета. Работодатель совместно с профсоюзным органом все рекомендации выполнил, за исключением последнего. Свое решение они мотивировали тем, что мнение собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит им.

Правомерны ли действия работодателя и профкома?

Вспомните, каковы полномочия профсоюза в организации по возникшей ситуации?

Задача № 3.

При утверждении Правил ВТР в одной из организаций было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить следующее: 1) постановку на вид; 2) замечание; 3) выговор; 4) предупреждение; 5) строгий выговор; 6) лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; 7) штраф 5000 рублей для лиц, регулярно опаздывающих на работу либо появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического либо токсического опьянения; 8) увольнение.

Правомерна ли такая инициатива? (постройте ответ по каждому предложению с обоснованием позиции).

Кем разрабатываются и утверждаются Правила ВТР в организации?

Задача № 4.

На работника за курение на рабочем месте было наложено дисциплинарное взыскание.

Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности за подобный поступок и на основании чего?

Какие могут возникнуть дополнительные правовые последствия?

Тестовые задания

1. Правила ВТР:

а) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению работодателя;

б) утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

в) утверждается представительным органом по представлению работодателя.

2. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

а) в Правилах ВТР, в коллективном договоре, соглашениях;

б) в локальных актах организации;

в) в ТК РФ, федеральных законах, уставах и положениях о дисциплине;

г) в трудовом договоре.

3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

а) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;

б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;

в) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

4. Применить дисциплинарное взыскание – это:

а) право работодателя;

б) обязанность работодателя;

в) решение собственника.

5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:

а) под роспись не позднее двух дней с даты издания;

б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания;

в) под роспись, не позднее трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

6. Дисциплинарное взыскание действует:

а) 2 года;

б) 1 год;

в) срок действия не установлен.

7. К работнику по общему правилу могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

а) предупреждение;

б) строгий выговор;

в) предупреждение о неполном служебном соответствии;

г) замечание.

8. Какой срок предоставляется работнику для письменного объяснения по проступку при привлечении его к дисциплинарной ответственности?

а) 2 календарных дня;

б) 2 рабочих дня;

в) 3 рабочих дня;

г) 3 календарных дня.

9. Работник допустил прогул, на следующий день его выхода на работу работодатель попросил его представить письменное объяснение по

случившемся, на что работник устно сообщил, что не намерен их представлять и оправдываться, прогул был обусловлен личными жизненными обстоятельствами. Тогда в этот же день работодатель на основании не уважительной причины неявки работника на работу издал приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

Выберите правильную правовую оценку ситуации:

а) решение о применении дисциплинарного взыскания основано на законе, в наличии дисциплинарный проступок и соблюдение установленного порядка для привлечения работника к данной юридической ответственности;

б) приказ издан с нарушением установленного порядка по причине несоблюдения установленного законом срока для предоставления письменного объяснения работником;

в) приказ издан с нарушением установленного порядка, поскольку работодатель принимал решение об этом в индивидуальном порядке.

Тема 13. «Материальная ответственность сторон трудового договора»

Методические рекомендации по изучению темы

Институт материальной ответственности сторон трудового договора, как элемент трудового правоотношения, регламентируется положениями глав 37–39 ТК РФ.

Материальная ответственность – это один из возможных видов ответственности в трудовом отношении и самостоятельный вид юридической ответственности в праве вообще. Поэтому ошибочно причислять материальную ответственность к имущественной, отождествляя ее с гражданско–правовой ответственностью.

На основании сказанного основной задачей обучающихся при познании института материальной ответственности в трудовом праве является четкое разграничение материальной ответственности сторон

трудового договора и ответственности, предусмотренной в гражданском праве.

В случае если в результате неисполнения одной из сторон трудового договора своих трудовых обязанностей другой стороне причинен имущественный ущерб и (или) моральный вред, виновная сторона может быть привлечена к материальной ответственности. Причем, расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны от материальной ответственности.

Однако при этом следует констатировать факт о том, что по некоторым вопросам о материальной ответственности в трудовом отношении, используются общетеоретические разработки гражданского права (например, ст. 151 ГК РФ понимание морального вреда; ст. 202 ГК РФ – определение непреодолимой силы; ст. 1067 ГК РФ – установление причинения вреда в состоянии крайней необходимости и т.д.). Перечисленные обстоятельства в очередной раз подчеркивают истоки происхождения трудового права, и оправдывают возможность дополнительного применения межотраслевой аналогии по необходимости.

Однако указанное обстоятельство не должно приводить к отождествлению материальной и гражданско–правовой ответственностей. Их существенное различие, прежде всего, заключается в размере причиненного ущерба. Так, работник, привлекаемый к материальной ответственности, возмещает только прямой, действительный ущерб (исключение составляет руководитель организации, что обусловлено спецификой природы его правового статуса и характером его трудовых функций). В то время как сторона гражданского договора возмещает другой стороне убытки, в которые помимо прямого ущерба включается упущенная выгода (ст. 15 ГК РФ).

Поскольку материальная ответственность в трудовом праве носит взаимный характер, ее можно подразделить на следующие виды:
1) работника перед работодателем и 2) работодателя перед работником

(последняя в силу относительной новизны для трудового законодательства Российской Федерации представляется менее разработанным институтом).

В свою очередь, материальная ответственность работника бывает:

- а) индивидуальной или коллективной;
- б) полной или ограниченной.

В соответствии со ст. 244 ТК РФ с определенными категориями работников возможно заключение в письменной форме договора о полной индивидуальной либо коллективной материальной ответственности (исключение составляют несовершеннолетние работники). Одновременно с этим законодатель определяет случаи полной материальной ответственности (ст. 243).

Работодатель несет полную материальную ответственность в следующих 4 случаях:

- в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться (ст. 234);
- за нанесение вреда имуществу работника (ст. 235);
- за задержку заработной платы и иных выплат по трудовому договору (ст. 236);
- за причиненный моральный вред работнику (ст. 237).

С каждым из видов материальной ответственности обучающимся необходимо ознакомиться с учетом сложившейся судебной практики, в том числе рекомендованной ниже в списке нормативных правовых актов и актов судебных органов.

Для всестороннего изучения студентами настоящей темы особо важное значение имеет ознакомление с судебным толкованием норм о материальной ответственности.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие, условия применения материальной ответственности сторон трудового отношения. Отличия материальной ответственности от гражданско–правового вида ответственности.

2. Материальная ответственность работника перед работодателем. Ее виды, порядок определения размера и взыскания ущерба.

3. Материальная ответственность работодателя перед работником. Ее основания и порядок исчисления ущерба. Институт возмещения морального вреда в трудовом праве.

Учебные задачи

Задача № 1.

Генеральный директор ООО установил своим приказом коллективную (бригадную) ответственность за офисную мебель, компьютеры и другие материальные ценности, находящиеся в зале приема посетителей и в кабинетах сотрудников.

Правомерны ли действия генерального директора? (обоснуйте ответ).

Задача № 2.

В результате неосторожных действий станочника Ключкова была выведена из строя автоматическая линия, на ремонт которой ушла вся рабочая неделя. На данной линии были заняты пять человек, которые остались это время без работы.

Возможно ли возложение материальной ответственности на Ключкова? О каком ее виде может идти речь?

Какова оплата труда остальным работникам организации?

Тестовые задания

1. Материальная ответственность наступает в случае:

- а) противоправного поведения работника;
- б) виновного поведения работника;

в) виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работника, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

2. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб предусматривается:

- а) только в ТК РФ;
- б) в ТК РФ, федеральных законах;
- в) в ТК РФ, федеральных законах, коллективных договорах, трудовых договорах.

3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат работодатель обязан выплатить денежную компенсацию в размере:

- а) не ниже $1/300$ ставки рефинансирования Центрального банка России;
- б) не ниже $1/150$ ставки рефинансирования Центрального банка России;
- в) не ниже $1/300$ ключевой ставки Центрального банка России;
- г) не ниже $1/150$ ключевой ставки Центрального банка России.

4. Работник компенсирует ущерб работодателю:

- а) в полном размере, не включая упущенную выгоду;
- б) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;
- в) по договоренности между сторонами, в том числе возможна часть упущенной выгоды.

5. Взыскать материальный ущерб с работника – это:

- а) право работодателя;
- б) обязанность работодателя;

в) в ТК РФ не определено.

6. Материальная ответственность работника может быть:

- а) полная;
- б) частичная;
- в) основная;
- г) дополнительная;
- д) ограниченная.

7. Работник возмещает ущерб по общему правилу:

- а) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда;
- б) в размере средней заработной платы;
- в) в размере двух средних заработных плат.

8. Для руководителя организации можно установить:

- а) только ограниченную материальную ответственность;
- б) дополнительную материальную ответственность;
- в) полную материальную ответственность.

9. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать с работником:

- а) если ему исполнилось 16 лет;
- б) если ему исполнилось 17 лет;
- в) если ему исполнилось 18 лет.

10. Может ли работник привлекаться к другим видам юридической ответственности наряду с материальной:

- а) может, если работник привлечен только к административной или уголовной ответственности;

б) может, если работник привлечен только к дисциплинарной ответственности;

в) может независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

11. Распоряжение работодателя о возмещении ущерба в размере, не превышающем средний месячный заработок, должно быть издано:

а) не позднее двух недель со дня обнаружения и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику;

б) не позднее недели со дня обращения и обращено к исполнению не позднее двух недель со дня сообщения об этом работнику;

в) не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

12. Работодатель имеет право удерживать в общем порядке при каждой выплате заработной платы не более:

а) 25%;

б) 50%;

в) 20%.

Тема 14. «Общая характеристика охраны труда»

Методические рекомендации по изучению темы

Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации государством каждому гарантируется охрана его труда, граждане имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Институт охраны труда призван практически реализовывать важные конституционные положения, права и гарантии работников, поэтому он представлен как правовым, так и определенным техническим содержанием.

При изучении темы необходимо сосредоточиться только на первом составляющем его элементе.

Однако в силу сложности и комплексности норм об охране труда законодательство представлено многочисленными разнообразными законодательными актами, с которыми обучающимся следует ознакомиться в правовом смысле, не уделяя внимания техническим требованиям и специфики охраны труда по отдельным отраслям (строительство, транспорт, промышленность и т. д.).

При изучении правовой основы охраны труда особое внимание нужно уделить двум важным моментам. Во-первых, рассматриваемый институт имеет многоуровневое регулирование: на федеральном и региональном уровне, что, как правило, также дополняется локальной правовой регламентацией (конкретизацией). Причем, с 1 марта 2022 года раздел Х ТК РФ действует в новой редакции, с существенными и принципиальными изменениями в сфере охраны труда работников. И позднее в отдельные нормы глав указанного раздела кодекса также вносились изменения и дополнения. Такая подвижность норм требует от специалистов постоянного анализа соответствующего законодательства.

Во-вторых, в настоящее время федеральное законодательство об охране труда множественно представлено различными подзаконными актами, которые приняты на ограниченный промежуток времени (как правило, от трех до шести лет), их временный период действия изначально определен законодателем, и указывается в самом акте, вероятно, исходя из соображений поэтапности проводимых реформ в данной области.

В целом охрана труда как институт трудового права – это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников, а также обеспечивающих их работоспособность в процессе трудовой деятельности. В этом смысле охрану труда составляют и права, и обязанности как работника, так и работодателя; они носят взаимообусловленный и корреспондирующий характер.

Говоря об управлении охраной труда, то это является основной задачей государства. При этом часть функций относится к исключительному ведению федеральных органов исполнительной власти (ст. 6 ТК РФ), в частности: порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; система и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организация контроля качества проведения специальной оценки условий труда; система государственной статистической отчетности по вопросам охраны труда.

По остальным же вопросам охрана труда относится к совместному ведению федеральных и региональных органов исполнительной власти. Таким образом, нормы по охране труда также представлены нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Так, например, в Алтайском крае принят и действует Закон «Об охране труда в Алтайском крае». Это имеет особое значение, принимая во внимание, что регион относится к числу тех территорий, где активно развивается сельское хозяйство.

В соответствии с законодательными критериями в российских организациях создаются службы, комитеты (комиссии) по охране труда либо вводятся должности специалистов по охране труда, если работодателем не будет принято иного решения в соответствии с положениями ст. 223 и ст. 224 ТК РФ. При этом службы необходимо отличать от комитетов (комиссий) по охране труда.

При организации работы по обеспечению безопасных условий и охраны труда от работодателя требуется проведение ряда активных действий, выраженных в правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятиях (ст. 209 ТК РФ). В этой связи даже повседневная текущая работа работодателя окажется объемной и многосторонней: информирование работников об условиях и охране труда

на их рабочих местах; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и оснащение средствами коллективной защиты; организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах; проведение обучения и инструктажей по охране труда; а также проверки знаний требований по охране труда; санитарно–бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством, прежде всего, Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» и мн. др. (преимущественно согласно положениям ст. 214 ТК РФ).

Некоторые из обязанностей работодателя корреспондируют с соответствующими правами работников (например, ст. 16, ст. 216.1, ст. 216.2, ст. 216.3 ТК РФ) либо взаимодополняются также обязанностями самих работников, например, соблюдать требования по охране труда и безопасности на рабочем месте, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение и инструктажи и мн. др.

В случае несоблюдения установленных для сторон трудового отношения обязанностей, направленных на обеспечение охраны труда, они могут быть привлечены к соответствующей юридической ответственности: дисциплинарная, административная или уголовная. При этом важно понять, что по одному и тому же составу правонарушения виновное лицо не может привлекаться и к административной (ст. 5.27.1 КоАП РФ), и к уголовной ответственности (ст. 143 УК РФ). В то время как их отдельное друг от друга сочетание с дисциплинарной ответственностью вполне возможно.

В завершении изучения темы, студентам рекомендуется отдельное внимание уделить вопросу о специальных нормах по охране труда женщин, несовершеннолетних, инвалидов и лиц с пониженной трудоспособностью.

Перечисленные наиболее социально уязвимые категории лиц соответственно нуждаются в их особой охране труда, обеспечиваемой государством.

Вопросы для обсуждения

1. Значение института охраны труда. Правовое регулирование в области охраны труда: законодательство и государственная политика.
2. Организация охраны труда и принципы обеспечения безопасности труда. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда.
3. Основные права и обязанности работника и работодателя в сфере охраны труда.
4. Управление охраной труда и профессиональными рисками. Службы и комитеты (комиссии) по охране труда в организациях.
5. Несчастные случаи, подлежащие учету и расследованию. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Регистрация микроповреждений (микротравм).
6. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Виды юридической ответственности работодателя и работника за нарушения законодательства об охране труда.

Учебные задачи

Задача № 1.

Государственный инспектор в ходе осуществляемой им проверки обнаружил в организации грубые нарушения по охране труда, в результате которых имели место три несчастных случая. В акте проверки инспектор решил:

- 1) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- 2) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза выше допустимых пределов;

3) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;

4) потребовать от работодателя увольнения инженера по технике безопасности как несоответствующего занимаемой должности;

5) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда? (дайте обоснованный ответ по каждому из указанных действий).

Что необходимо предпринять работодателю, если в организации произошел несчастный случай на производстве?

Задача № 2.

Химик–аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившим оборудованием в лабораторию по работе с реактивами. Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что работодатель объявил ей выговор. На следующий день после взвешивания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках разорвалась колба, в результате чего Свиридова получила тяжелые ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за случившееся на рабочем месте со Свиридовой? Какую ответственность он понесет?

Какие средства защиты в этом случае могли применяться?

Какие возможности предусматривает законодатель в ТК РФ для лиц, не прошедших обязательные инструктажи?

Какое обучение в области охраны труда установлено трудовым законодательством?

Задача № 3.

При проверке соблюдения правил охраны труда в организации уполномоченный по охране труда профсоюзной организации выявил отсутствие инструкций по охране труда в цехе железобетонных изделий,

а также отсутствие сведений в журнале о первичном инструктаже по технике безопасности при приеме на работу, о чем был составлен акт.

Кто из должностных лиц организации должен понести ответственность и какую юридическую ответственность?

Можно ли считать нарушениями трудовых обязанностей отсутствие инструкций и не проведение инструктажа?

Задача № 4.

Токарь Лебедев, находясь на работе в нетрезвом состоянии, получил тяжелую травму руки. При расследовании несчастного случая комиссия указала в акте, что причиной несчастного случая стало виновное поведение работника. В связи с этим был издан приказ директора об объявлении работнику выговора и о полном лишении его оплаты по больничному листу в связи с полученной травмой.

Правомерны ли действия работодателя?

Раскройте поэтапно порядок расследования несчастных случаев на производстве. Изменится ли этот порядок, если несчастный случай будет с летальным исходом?

Может ли в обозначенной ситуации возникнуть уголовная ответственность? Если да, то какая и кого можно привлечь к ней?

Тестовые задания

1. Работодатель обязан создать службу по охране труда в организации:

- а) с численностью работников более 100;
- б) с численностью работников более 50;
- в) с численностью работников более 150;
- г) с численностью работников более 10.

2. Охрана труда относится к области:

- а) соглашения работника и работодателя;

- б) соглашения представительного органа и работодателя;
- в) государственного регулирования.

3. Устанавливает ли ТК РФ обязанности работодателя при несчастном случае на производстве:

- а) да, только при групповом несчастном случае;
- б) нет, не устанавливает;
- в) да и при любом исходе несчастного случая на производстве.

4. Работодатель обязан выдать один экземпляр акта о несчастном случае на производстве по установленной форме пострадавшему (его законным представителям):

- а) в трехдневный срок после утверждения акта (с исчислением срока в рабочих днях);
- б) в трехдневный срок после утверждения акта (с исчислением срока в календарных днях);
- в) на следующий день после подписания акта членами комиссии;
- г) нет установленного в законодательстве срока.

5. Групповые несчастные случаи, в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья или несчастные случаи со смертельным исходом расследуются комиссией в следующий срок:

- а) в течение 3 календарных дней;
- б) в течение 15 календарных дней;
- в) в течение 15 рабочих дней;
- г) в течение 3 рабочих дней.

6. Для расследования любого несчастного случая работодатель или его представитель незамедлительно образует комиссию в составе не менее:

- а) 5 человек;
- б) 4 человек;
- в) 3 человек.

7. Работодатель обязан хранить документы о произошедших у него несчастных случаях на производстве в течение:

- а) бессрочно (на постоянной основе);
- б) 75 лет;
- в) 45 лет;
- г) 5 лет.

8. Повторный инструктаж по охране труда работников работодатель обязан проводить в срок:

- а) не реже одного раза в год;
- б) не реже одного раза в 6 месяцев;
- в) не реже одного раза в три года;
- г) сроки работодатель устанавливает самостоятельно.

д) по своему усмотрению, поскольку императивное требование отсутствует.

Модуль 4. «Защита трудовых прав и трудовые споры»

Тема 15. «Защита и самозащита трудовых прав»

Методические рекомендации по изучению темы

При изучении данной темы уместно вспомнить, что в ст. 2 ТК РФ в числе основных принципов трудового права названо обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод. Этот принцип нашел свое непосредственное отражение в главах 56–58 кодекса, содержание которых главным образом базируется на известных конституционных положениях: каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы

всеми способами, не запрещенными законом (ч. 2 ст. 45), в том числе прибегая к судебной защите (ст. 46).

Для правильного понимания рассматриваемого вопроса нужно подчеркнуть, что в ст. 352 ТК РФ законодателем перечисляются (без каких-либо предпочтений) лишь 4 основных способа защиты. Подразумевается наличие дополнительных способов, благодаря которым перечень способов остается открытым, подлежащим расширительному толкованию, исходя из системного анализа действующего законодательства страны.

Таким образом, к числу основных способов защиты относятся:

- самозащита работниками трудовых прав (ст. 379, ст. 380, ст. 142);
- защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами (ст.ст. 370–378);
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 353 – ст. 369);
- судебная защита (ст.ст. 382, 383, 391–397).

Все из перечисленных способов, кроме самозащиты, применимы и к работодателю, поэтому ошибочно считать, что институт защиты трудовых прав направлен исключительно на защиту трудовых прав работников.

Наряду с судебным способом защиты трудовых прав в действующем процессуальном законодательстве предусмотрены примирительные процедуры для урегулирования отдельных трудовых споров. Так, применительно к индивидуальным трудовым спорам у спорящих сторон имеется возможность прибегнуть к защите трудовых прав посредством одной из процедур примирения путем обращения к профессиональному или непрофессиональному медиатору согласно Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров (процедуре медиации)».

При этом процедура медиации является одним из примеров внеюрисдикционной формы защиты права наряду с юрисдикционной формой защиты трудовых прав. Тем самым, как видно, форма защиты трудового

права шире, чем способы, и они, как правило, справедливо различаются между собой в научной литературе. Так же как и иным правовым термином в приведенном сравнительном ряде является средство защиты трудового права, под которым понимается некое конкретное правовое поведение субъекта правоотношения в рамках выбранной им формы и способа защиты права. К примеру, популярным средством защиты незаконно уволенного работника на сегодняшний день является юрисдикционная форма, судебный способ защиты (ст. 352 ТК РФ), средство – путем подачи иска в суд о признании увольнения незаконным и необоснованным.

В дополнение к ст. 352 ТК РФ также стоит вспомнить о том, что функции по защите разных прав, включая трудовые права и свободы, имеет Уполномоченный по правам человека. Несмотря на тот факт, что многие ученые и практики рассматривают его деятельность в качестве некоей «передаточной инстанции», не имеющей конкретных собственных рычагов по защите нарушенных прав граждан, следует признать, что в некоторых случаях его деятельность становится весьма результативной и ее нельзя недооценивать. В то же время граждане могут самостоятельно выбирать органы (в отдельных случаях должностных лиц), к которым они обратятся за помощью в защите своих трудовых прав.

Особое внимание обучающимся рекомендуется уделить законодательному институту самозащиты трудовых прав работниками, что выражается в формах отказа работника: от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (1), и от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением определенных законодательством случаев (2).

Кроме того, самозащита возможна в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, что может стать основанием для приостановки работы (с возможностью невыхода на работу) (ст. 142 и ст. 4 ТК РФ).

Наряду с указанными моментами студенты должны разобраться с вопросом о соотношении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (отличия между ними выражаются в представленных в надзоре и контроле органах, а также спектре их полномочий), несмотря на некоторое их отождествление в законе с позиции их общей регламентации в Трудовом законе. Изучаемый в рамках дисциплины «Трудовое право» государственный надзор и контроль существуют с общей целью: выявление, обнаружение нарушений в области труда; их пресечение и предупреждение; правильное и единообразное применение норм трудового права; восстановление нарушенных трудовых прав граждан.

При рассмотрении прокурорского надзора за соблюдением трудового законодательства следует вспомнить четыре вида актов прокурорского реагирования на нарушения законодательства Российской Федерации, случаи и обоснования их применения. На практике при осуществлении надзора за соблюдением трудового законодательства чаще всего используется представление прокурора.

Изучая вопрос о юридической ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, следует обратить внимание на то обстоятельство, что различный характер правонарушений в сфере труда приводит к применению норм различной отраслевой принадлежности.

С одной стороны, юридическая ответственность в области труда разбросана законодателем по всему тексту ТК РФ (ст.ст. 54, 55, 90, 362, 363, 378, 416, 417 и др.), с другой стороны, рассматриваемый институт носит межотраслевой комплексный характер урегулирования. Перечисленные нормы ТК РФ не конкретизируют составы правонарушений и имеют бланкетный (отсылочный) характер.

Общими положениями ст. 419 ТК РФ закрепляются возможные виды юридической ответственности за нарушения трудового законодательства:

дисциплинарная, материальная, гражданско–правовая, административная, уголовная. Первые две определяются непосредственно ТК РФ, по ранее изученным темам обучающимся надлежит вспомнить основную характеристику данных видов юридической ответственности. Гражданско–правовая, административная и уголовная ответственности предусматриваются отдельными кодифицированными актами.

Рассматривая наиболее распространенный на практике вид юридической ответственности в сфере труда – административную ответственность, нужно знать, что выделяют два ее вида: общую (по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в применении которой нет ограничений, в силу отсутствия конкретизации состава правонарушения им охватываются любые случаи нарушения трудового законодательства, в том числе в области охраны труда) и специальную (например, ст.ст. 5.28–5.34, 5.40, 5.42, 18.10, 18.13, 18.15–18.17 КоАП РФ, касающиеся нарушений по отдельным институтам, в частности, социального партнерства, привлечения к труду иностранных работников и пр.).

Уголовная ответственность за нарушения трудового законодательства предусматривается следующими нормами: ст.ст. 136, 143, 144.1, 145, 145–1, 215, 216, 217 и 218 УК РФ. Применение каждого состава преступления представляет отдельный интерес, вызывает свои трудности в правоприменительной деятельности. По этим вопросам рекомендуется обращаться к дополнительной юридической литературе, в том числе той, где авторами научных статей являются сотрудники правоохранительных органов.

Вопросы для обсуждения

1. Защита трудовых прав работников: понятие, цели и виды. Соотношение форм, способов и средств защиты трудовых прав.
2. Самозащита работниками трудовых прав.

3. Прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства, в том числе в области охраны труда. Понятие, сущность и виды контроля за соблюдением трудового законодательства.

4. Компетенция Федеральной инспекции труда. Порядок инспектирования организаций.

5. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Защита трудовых прав и свобод граждан профсоюзными организациями.

6. Юридическая ответственность за несоблюдение норм трудового законодательства. Восстановление нарушенных трудовых прав граждан.

Учебные задачи

Задача № 1.

В связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней работники токарного цеха, известив в письменной форме директора завода, приостановили выполнение своих трудовых обязанностей. Директор обратился в суд с иском о признании забастовки в токарном цехе незаконной, поскольку работники не проводили примирительной процедуры, чем нарушили нормы ТК РФ о порядке разрешения коллективного трудового спора.

Какое решение должен вынести суд?

Задача № 2.

Профсоюзный комитет организации при проверке выполнения коллективного договора за прошедший год установил, что практически ни одно мероприятие по охране, предусмотренное коллективным договором, выполнено не было. За эти мероприятия от работодателя был ответственным главный инженер завода. Профком потребовал освобождения главного инженера от занимаемой должности, но директор сказал, что он хороший специалист, поэтому требования профкома директор не может выполнить.

Может ли профсоюз в данном случае защитить трудовые права работников?

Каковы полномочия профсоюзов при осуществлении ими контроля за соблюдением ими трудового законодательства Российской Федерации, состоянием условий и охраны труда?

Тестовые задания:

1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников согласно ТК РФ является:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) деятельность Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации;
- в) деятельность международных правозащитных организаций.

2. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:

- а) прокуратурой;
- б) инспекцией по труду;
- в) судом;
- г) комиссией по трудовым спорам.

3. Государственный инспектор вправе:

а) при выявлении нарушений трудового законодательства Российской Федерации выдавать работодателю предписания, обязательные для исполнения, без права на обжалование;

б) беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;

в) приостанавливать действие организации, но только частной формы собственности, при выявлении нарушений по охране труда.

4. Профсоюзам предоставлено право на контроль:

- а) над организацией производства;
- б) над соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации;
- в) над финансовыми потоками организации.

5. ТК РФ среди форм самозащиты трудовых прав работника называет право:

- а) не выходить на работу;
- б) отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором;
- в) отказаться от подписания приказа о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

Тема 16. «Трудовые споры: понятие, виды, причины и порядок их разрешения»

Методические рекомендации по изучению темы

Трудовые конфликты между работником и работодателем могут возникать по разным причинам и основаниям в сопровождении различных условий и на любом этапе существования трудовых отношений, до их возникновения и после их прекращения. Однако не всякий такой конфликт относится к трудовому спору.

Исходя из анализа легального определения индивидуального трудового спора (ст. 381 ТК РФ), разногласие, неурегулированное сторонами в ходе переговоров и переданное на рассмотрение и разрешение в юрисдикционный орган относится к числу трудовых споров. По этой причине понятие трудового конфликта повсеместно и на порядок шире, чем определение трудового спора.

Все трудовые споры можно подразделить по субъектному составу и предмету спора на индивидуальные и коллективные. Законодатель устанавливает для них принципиально различный порядок разрешения. При этом субъектами индивидуальных трудовых споров в зависимости от его содержания и сути могут быть не только работники, но и лица, еще не являющиеся работниками (и может быть, для данного работодателя и никогда не станут ими) или уже не являющиеся работниками у этого работодателя.

Индивидуальные трудовые споры принято классифицировать: на споры искового и неискового характера; в зависимости от процедуры рассмотрения споры, рассматриваемые в КТС, в судебном порядке (в судах общей юрисдикции), вытекающие из разных правоотношений, составляющих предмет трудового права и т. д.

Обращает на себя внимание, что предмет коллективных трудовых споров (ст. 398 ТК РФ) законодатель подразделяет на три группы:

- установление и изменение условий труда, включая заработную плату;
- заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений социального партнерства;
- отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Сам же порядок разрешения коллективных трудовых споров состоит из следующих этапов: рассмотрение спора примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже.

В обобщенном виде указанный порядок характеризуется следующими положениями ТК РФ:

- о порядке выдвижения требований работников, их представителей и рассмотрения требования (ст. 399 и ст. 400 ТК РФ);
- о примирительных процедурах (ст.ст. 401–404);
- о гарантиях в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст. 405);

- об участии государственных органов по урегулированию спора в его разрешении (ст. 407);
- о забастовке (ст. 409–414, ст. 417);
- о запрещении локаута (ст. 415);
- о ведении документации при разрешении коллективного трудового спора (ст. 418 ТК РФ).

Особое внимание обучающимся нужно уделить вопросу о правовом регулировании проведения забастовки как исключительного способа разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку – конституционное право, которое может быть ограничено только на уровне Федерального закона, в частности ст. 413 ТК РФ определяются случаи, при которых забастовка не допускается, а в случае ее возникновения – признается незаконной.

Положениями ст.ст. 409–417 строго регламентирован порядок проведения забастовки, в том числе с одновременным выполнением по перечню минимума необходимых работ (услуг).

Согласно ст. 415 ТК РФ работникам в процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, предусматривается важная гарантия – запрет на локаут, т.е. запрет на увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в забастовке, в коллективном трудовом споре. Здесь интересно заметить, что разные страны в мире выработали различные подходы к правовой регламентации локаута.

При изучении гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, участвующим в забастовке, обращает на себя внимание то обстоятельство, что работодатель вправе не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Из изложенного студенты должны понять и четко знать, что в зависимости от сложившейся ситуации, основания и случая возникновения

трудового спора он может рассматриваться разными юрисдикционными органами и в разном порядке. Нормы, закрепляющие эти положения, носят и материальный, и процедурно–процессуальный характер. При этом трудовые споры рассматриваются по правилам гражданского процессуального законодательства Российской Федерации, прежде всего ГПК РФ.

Наконец, в рамках изучения темы важно четко и безошибочно запоминать установленные трудовым законодательством сроки по рассмотрению и разрешению трудовых споров. При этом не забывая, что по общему правилу согласно ст. 14 ТК РФ, они исчисляются календарно, если в законодательстве на прямую не предусмотрено их исчисление в рабочих днях.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие трудовых споров, их соотношение с трудовыми конфликтами. Причины и условия возникновения трудовых споров.
2. Классификации и виды трудовых споров.
3. Внесудебный порядок разрешения трудовых споров, расширение сферы его применения.
4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам и ее компетенция.
5. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
6. Понятие забастовки. Конституционное право на забастовку. Порядок ее объявления и проведения. Локаут. Последствия признания забастовки незаконной.

Учебные задачи

Задача № 1.

Смирнов был принят в институт сельскохозяйственной метеорологии старшим научным сотрудником по конкурсу на пять лет. До окончания срока трудового договора он был уволен по сокращению штатов. Истец обратился

в суд с иском выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула, а также о взыскании морального вреда, поскольку работодатель не принял мер по трудоустройству, хотя мог бы это сделать, предоставив ему работу на условиях неполного рабочего дня.

Разрешите дело по существу, вспомнив все полученные знания по курсу трудового права.

Подведомственно ли это дело суду, если да, то, какое решение должен принять суд?

Задача № 2.

Федоров работал в банке кассиром, через 1,5 года работы его работодатель перевел на должность начальника одним из секторов по обслуживанию населения. Но затем его попросили «временно уволиться по собственному желанию», заключив в последующем срочный трудовой договор по должности кассира, с меньшим размером зарплаты.

Спустя год такой работы работник понял, что работодатель не собирается его возвращать на должность начальника сектора, тогда он подал исковое заявление в суд и просил признать приказ о расторжении трудового договора по собственному желанию незаконным и восстановить его на работе в прежней должности начальника сектора. Истец заявлял о том, что его вынудили написать заявление по собственному желанию, но на самом деле, он этого не хотел.

Суд отказал в иске в связи с пропуском истцом срока для обращения с иском в суд.

Дайте правовую оценку возникшей ситуации как с позиции норм материального, так и процессуального права.

Проанализируйте судебную практику, касающуюся увольнений по инициативе работника.

Задача № 3.

Водитель Михайлов 17 августа обратился в КТС с заявлением о снятии с него дисциплинарного взыскания, которое было на него наложено 6 февраля за срыв пломбы со спидометра его автомобиля. Секретарь КТС отказалась принять от водителя заявление, поскольку с момента объявления ему взыскания прошло более 3 месяцев. Водитель пояснил, что он не знал о наложенном на него дисциплинарном взыскании. Ему об этом стало известно лишь 5 августа, когда вышел приказ о выплате всем работникам премии, а его лишили данного вознаграждения из-за неснятого дисциплинарного взыскания.

Подлежит ли рассмотрению в КТС заявление водителя Михайлова?

Правомерно ли поступил секретарь КТС?

Задача № 4.

При подготовке коллективного договора представители токарного цеха выдвинули требования о предоставлении токарям дополнительного отпуска в связи с тем, что у них «очень грязная и напряженная работа». Руководство завода пояснило: у всех работников станкостроительного завода работа трудная и грязная. Но в цехах имеется душ и выдается спецодежда. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска завод не имеет возможности. К тому же это не предусмотрено законодательством. Тогда представители работников токарного цеха объявили, что они будут готовить забастовку.

Оцените правомерность выдвинутого требования и действий работников токарного цеха по проведению ими забастовки.

Тестовые задания

1. В целях самозащиты работник может отказаться от работы:

а) не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных в самом трудовом договоре;

б) непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

в) полученной без согласия работника в связи с переводом по производственной необходимости.

2. Индивидуальный трудовой спор рассматривает:

а) совет директоров акционерного общества;

б) государственная инспекция труда;

в) комиссия по трудовым спорам, суд и мировой судья.

3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:

а) ТК РФ, федеральными законами и гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации;

б) ТК РФ, коллективными договорами и соглашениями;

в) ТК РФ и порядком, о котором стороны договорились в трудовом договоре.

4. Комиссия по трудовым спорам образуется:

а) в каждой организации с численностью работников более 15 человек;

б) в организациях по инициативе работников и (или) работодателя;

в) в каждой организации с обязательной регистрацией в соответствующем государственном органе.

5. Комиссия по трудовым спорам состоит из:

а) равного числа представителей работников и работодателя;

б) членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местной власти;

в) ТК РФ данные вопросы не регулирует.

6. В комиссии по трудовым спорам должно быть:

- а) не менее 4 членов;
- б) не менее 7 членов;
- в) не оговорено в ТК РФ.

7. Комиссия имеет право рассматривать индивидуальные трудовые споры:

- а) об отказе в приеме на работу;
- б) о незаконном увольнении с работы;
- в) споры, возникающие в организациях и ее структурных подразделениях в соответствии с компетенцией КТС.

8. Работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в двухмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) в четырехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

9. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:

- а) 30 дней;
- б) 20 дней;
- в) 10 дней.

10. Заседание комиссии считается правомочным, если:

- а) присутствуют все члены комиссии;
- б) присутствуют 2/3 членов, представляющих работников, 2/3 членов, представляющих работодателя;

в) присутствуют не менее $\frac{1}{2}$ членов, представляющих работников, и не менее $\frac{1}{2}$ членов, представляющих работодателя.

11. Работник обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным. После того, как его иск был полностью удовлетворен, спустя 2 месяца он обратился в суд с новым иском о взыскании морального вреда, причиненного ему указанным и признанным в судебном порядке неправомерным увольнением. Однако суд полностью отказал в иске по причине пропуска истцом срока для обращения в суд.

Обоснованно ли данное решение суда?

Выберите верный вариант ответа:

а) нет, необоснованно, поскольку требование о взыскании морального вреда следовало заявлять вместе с основным исковым требованием об увольнении;

б) нет, необоснованно, так как требование о взыскании морального вреда может быть заявлено в течение 3 месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично;

в) да, решение суда полностью основано на нормах ТК РФ, пропущен установленный месячный срок по делам об увольнении.

12. На локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия с момента начала коллективного трудового спора должна быть создана в течение:

а) 5 рабочих дней;

б) 3 рабочих дней;

в) 2 рабочих дней.

13. Решение об объявлении забастовки принимает:

а) забастовочный комитет;

- б) профсоюзный орган;
- в) общее собрание (конференция) работников или профсоюз с утверждением собранием (конференцией) работников.

14. Под локаут в трудовом законодательстве понимается:

- а) выходной день, не подлежащий оплате;
- б) любая процедура увольнения работников;
- в) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

15. Медиация в трудовых отношениях – это:

- а) способ разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- б) способ урегулирования индивидуальных трудовых споров при содействии медиатора;
- в) провозглашенное в стране приоритетное направление по урегулированию трудовых споров и защиты нарушенных трудовых прав.

16. Медиация бывает:

- а) досудебная;
- б) внесудебная;
- в) альтернативная;
- г) третейская (примирительная);
- д) судебная.

17. Медиатор вправе:

- а) содействовать сторонам в урегулировании спора;
- б) быть представителем одной стороны;
- в) объединяться в ассоциации и союзы медиаторов;

г) оказывать сторонам юридическую помощь во время проведения процедуры медиации.

18. Индивидуальные трудовые споры можно разрешить и (или) урегулировать посредством:

- а) трудового арбитража;
- б) суда;
- в) медиатора в соответствии с его компетенцией;
- г) комиссии по трудовым спорам.

19. По сложившейся судебной практике к обстоятельствам, препятствовавшим своевременному обращению с иском в суд (уважительным причинам), можно отнести:

- а) нахождение в командировке;
- б) не знание закона о сроках обращения с иском в суд;
- в) болезнь истца в стационарных условиях;
- г) время, потраченное на обращение в иные юрисдикционные органы или на реализацию самозащиты трудовых прав;
- д) время, потраченное на обращение в прокуратуру или государственную инспекцию труда за защитой своего права.

20. Какая из ниже указанных формулировок исковых требований является некорректной (неточной):

- а) о восстановлении трудовых прав;
- б) о признании отношений трудовыми;
- в) о признании трудовых отношений недействительными.

21. Пропуск срока для обращения с иском в суд о нарушении трудовых прав может привести:

- а) к отказу в принятии заявления;

- б) к отказу в удовлетворении исковых требований;
- в) к отказу в удовлетворении исковых требований, если об этом будет заявлено ответчиком.

Модуль 5. «Специальная часть трудового права»

Тема 17. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»

Методические рекомендации по изучению темы

Специальная часть трудового права, как правило, остается на самостоятельное изучение обучающимися. Однако в ходе совместного с преподавателем познания норм общей и особенной частей трудового права постоянно осуществлялась ссылка на специальные нормы о труде, поэтому часть из них уже известна. В этой связи основная задача обучающихся – закрепить и систематизировать изученный материал, дополнив его новыми знаниями на основе анализа норм специального трудового законодательства РФ, которыми регулируется труд отдельных категорий работников.

Обучающимся следует внимательно ознакомиться с особенностями регулирования труда несовершеннолетних, женщин и лиц с семейными обязанностями, временными и сезонными работниками, педагогических и медицинских работников, совместителей и мн. др. При этом нужно понимать, что особый трудово-правовой статус работников устанавливается не только нормами ТК РФ, но и дополняется нормами отдельных Федеральных законов.

Когда речь идет о специфике труда отдельных категорий лиц, обучающиеся должны обращать внимание на разные особенности, к примеру: заключения с ними трудовых договоров, изменения и прекращения трудовых отношений, правового регулирования рабочего времени и времени

отдыха, оплаты труда и иных условий, отличных от тех, что предусмотрены в качестве общего правила для всех категорий работников.

При этом нормы трудового права, устанавливающие особенности регулирования труда, заменяют по этим вопросам общие нормы трудового законодательства Российской Федерации. Иными словами: наличие особой нормы исключает применение общей.

Особенности регулирования труда принято классифицировать с учетом характера трудовых функций, условия выполнения работы, условий труда в отдельных отраслях и регионах, по субъектам трудового правоотношения и т.д. Таким образом, дифференциация норм трудового законодательства проявляется по трем основным направлениям: отраслевая, субъективная и территориальная.

При этом надо заметить, что в последнее время наблюдается расширение дифференциации норм отечественного трудового законодательства, постепенно появляются новые субъекты трудового права, выделяемые отдельно в порядке регулирования их трудово-правового статуса. В частности, среди относительных новелл можно назвать работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда (ст. 351.8 ТК РФ, введенной в действие с 1 марта 2025 года) и лиц, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 81, ст. 83 и ст. 351.7 ТК РФ – с 2022 года, с изменениями, вступившими в силу с 1 марта 2025 года). Появление подобных новшеств, как правило, закономерно и вызвано объективными изменениями российской реальности.

При изучении обозначенной темы, выявления предпосылок возникновения дифференциации труда также важно понять, что в трудовом праве должна идти речь о разумном сочетании единства и дифференциации его норм, что не должно приводить к дискриминации работников, прямого или косвенного ограничения их прав либо выработки преимуществ их положения. Таким образом, законодатель должен стремиться избегать установления неоправданного единства и (или) необоснованной дифференциации норм трудового права. По идее, любые ограничения в сфере труда должны быть вызваны особыми условиями труда, объективными характеристиками работы и (или) необходимостью особой государственной защиты некоторых категорий лиц.

Практическое занятие по заключительной обширной теме, как правило, проводится в формате круглого стола с обсуждением подготовленных обучающимися докладов.

*Примерная тематика для подготовки
докладов на круглый стол*

1. Особенности регулирования труда женщин.
2. Специфика регулирования труда лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
4. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Специфика регулирования труда временных работников, в том числе заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
7. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.

8. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

9. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.

10. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, и у работодателей – некоммерческих организаций.

11. Особенности регулирования труда надомников.

12. Особенности регулирования труда дистанционных (удаленных) работников.

13. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

14. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

15. Особенности регулирования труда работников транспорта.

16. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.

17. Особенности регулирования труда педагогических работников.

18. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.

19. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.

20. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

21. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

22. Особенности регулирования труда спортсменов.
23. Особенности регулирования труда тренеров.
24. Особенности регулирования труда медицинских работников.
25. Специфика регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих.
26. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников кредитных организаций, страховых организаций и негосударственных пенсионных фондов.
27. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний.
28. Специфика труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органах исполнительной власти и федеральных государственных органах, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу.
29. Особенности регулирования труда работников Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.
30. Особенности регулирования труда на муниципальной службе.
31. Особенности регулирования труда работников в сфере электроэнергетики, сфере теплоснабжения, в области промышленной безопасности, области безопасности гидротехнических сооружений.
32. Специфика регулирования труда лиц предпенсионного возраста.

33. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда.

34. Особенности трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

**Дополнительные задания повышенной сложности⁶
для закрепления изученного материала
по курсу «Трудовое право»**

Казус № 1.

Инженеру производственного отдела войлочной фабрики Петрушиной работодатель предложил перейти на аналогичную должность в производственный цех постоянно с 10 сентября. От такого перевода работница отказалась, мотивируя это тем, что при приеме на работу было указано конкретное рабочее место – производственный отдел. Работодатель же этот перевод мотивировал целесообразностью использования опыта работы Петрушкиной именно в цехе, откуда недавно уволился инженер.

12 сентября за отказ от перевода на работу в цех Петрушиной было объявлено замечание приказом по фабрике. Считая приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, работница обратилась в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением об отмене данного приказа. Это

⁶ Представленные в настоящем учебно-методическом пособии казусы разработаны автором на базе реальной судебной практики. В задачах ставятся вопросы как материального, так и процессуального характера, что, с одной стороны, усложняет задание для обучающихся, но и, с другой стороны, одновременно максимально приближает его к профессиональной действительности.

заявление она направила спустя несколько месяцев – 14 декабря, однако в КТС ей было отказано в рассмотрении спора по существу по той причине, что истек срок обращения в КТС за рассмотрением трудового спора.

Дайте оценку действий комиссии по трудовым спорам.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

Как изменится решение КТС, если известно, что в период с 1 октября по 13 декабря работница находилась на лечении?

Казус № 2.

Заместитель главного бухгалтера ЗАО «Новый мир» Зиньковская 1 октября подала заявление о предоставлении ей отпуска в этом же месяце с 18 октября по 1 декабря, с последующим ее увольнением по собственному желанию.

Приказом от 4 октября, объявленного под роспись Зиньковской, последней был предоставлен отпуск с 18 октября по 1 декабря включительно с увольнением по собственному желанию с 1 декабря. Оплату за отпуск Зиньковская получила 13 октября, а трудовую книжку и причитающийся ей расчет получила в последний день работы перед отпуском, т.е. 17 октября.

На время отпуска Зиньковская выехала в г. Сочи, а 25 ноября уведомила работодателя об отзыве своего заявления в части увольнения по собственному желанию. В этот же день работодатель по адресу в г. Сочи, указанному Зиньковской, уведомил последнюю, что по ее должности заключен трудовой договор с 20 октября с другим лицом.

Зиньковская обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, выплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере 350000 рублей.

В судебном заседании Зиньковская иск поддержала и пояснила, что на основании ст. 80 ТК РФ срок предупреждения об ее увольнении следует считать с 1 октября по 1 декабря, поэтому и на основании ч. 4 ст. 80 ТК РФ ее

незаконно лишили права на отзыв заявления в части увольнения по собственному желанию.

Представитель ответчика иск не признал.

Третье лицо Маршева, с которой был заключен 20 октября трудовой договор по ранее занимаемой должности истицы, возражала против данного иска.

Дайте обоснованный ответ, какое решение следует постановить суду?

Казус № 3.

Истец Гордиенко Н.П. обратился в суд к ООО «Отопительные системы» об установлении факта трудовых отношений с мая 2024 года по 13.05.2025, взыскании заработной платы в размере 140 129 руб., денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы в размере 5070 руб., компенсации морального вреда в размере 50000 рублей.

В обоснование иска указал, что был фактически допущен к исполнению трудовых обязанностей в должности охранника по устному распоряжению генерального директора ООО «Сибирские отопительные системы». Трудовой договор с работодателем в письменной форме не заключал, запись в трудовую книжку не вносилась. С 13.05.2025 прекратил трудовые отношения с работодателем по собственному желанию, однако окончательный расчет не получил.

В судебном заседании истец на исковых требованиях настаивал по основаниям, изложенным в исковом заявлении. Пояснил, что написал заявление о приеме на работу с 01.05.2024. Приказ о приеме на работу ответчиком издан не был, запись в трудовую книжку не вносилась. На заявлении об увольнении с 13.05.2025 исполнительный директор Шеховцов собственноручно написал, что задолженность предприятия составляет 140129 рублей.

Представитель ответчика в судебное заседание не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом.

Допрошенный в качестве свидетеля Шевцов Г.Е. подтвердил факт работы Гордиенко Н.П. в должности охранника ООО «Сибирские отопительные системы». Исследованная в судебном заседании трудовая книжка свидетеля содержит запись о приеме на работу свидетеля в ООО «Сибирские отопительные системы» с 17 ноября 2024 года. Представленное свидетелем заявление об увольнении от 13.05.2025 также содержит запись руководителя о задолженности на момент увольнения.

Представленные в судебное заседание списки адресов и телефонов сотрудников «Сибирские отопительные системы» содержат фамилии, как истца, так и свидетеля, указанных в качестве охранников.

Согласно имеющейся в материалах дела выписке из ЕГРЮЛ в отношении ООО «Сибирские отопительные системы» юридическое лицо образовано 17 ноября 2015 года.

Проанализируйте ситуацию с позиции судьи, разрешив трудовой спор. Аргументировано определите, подлежит ли удовлетворению иск.

Продумайте, как могли бы развиваться события в случае явки ответчика в процесс и предоставления возражения на иск.

Казус № 4.

Согласно приказу от 19 августа Козлов состоял в трудовых отношениях с ответчиком с 20 августа, работал заместителем по хозяйственной части на 1 ставку по 13 разряду ЕТС и заведующим складом на 0,75 ставки по 6 разряду ЕТС.

Приказом от 9 декабря № 163-к Козлов уволен с работы 8 декабря по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за нарушение трудовой дисциплины (прогул, допущенный им 8 декабря).

Козлов обратился в суд, указывая на то, что считает увольнение незаконным, поскольку 8 декабря он с разрешения директора находился в отгуле за отработанный выходной день (6 декабря), в силу чего нарушений трудовой дисциплины не допускал. Просит восстановить его на работе

в прежней должности, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула с 8 декабря по день восстановления на работе, а также компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей.

В судебном заседании истец на заявленных требованиях настаивал, пояснил, что работодателем 6 декабря (выходной день) был объявлен рабочим днем в связи с производственной необходимостью, всем работникам предложено выйти на работу.

6 декабря истец находился на работе до 22 часов. Перед уходом домой написал заявление директору о предоставлении отгула на 8 декабря за работу в выходной день и передал его директору, получил соответствующее разрешение. Другие работники также были отпущены в отгулы. Однако 8 декабря ему позвонил вахтер и сообщил, что произошла авария, порыв трубы отопления. Он, предварительно позвонив сантехнику, приехал на работу. Однако в коридоре встретил директора, которая сообщила ему, что авария устранена, и он может идти домой. Считает, что директор воспользовалась подходящей ситуацией, поскольку неоднократно предлагала уволиться по собственному желанию.

Представитель ответчика иски не признала, считает увольнение законным и обоснованным. Пояснила, что 6 декабря в доме культуры отмечали день памяти Евдокимова. Но данное мероприятие проводила другая организация. По этой причине приказа о работе в выходной день издано не было. Но руководитель попросила всех прийти к началу мероприятия. Козлов в этот день вышел на работу в 15.00. По окончании дня 6 декабря он с заявлением к директору о предоставлении отгула не обращался. Приказа либо распоряжения о предоставлении отгула не издавалось. Никому из работников за этот день отгул не предоставлялся, 6 декабря рабочим днем не табелировался. В ночь на 8 декабря произошла авария, о чем было сообщено истцу до начала рабочего дня. Истец пришел в этот день на работу, но находился до 9.00, затем ушел. Участие в устранении аварии не принимал. 9 декабря от Козлова была затребована объяснительная

в связи с его отсутствием на работе, после чего издан приказ об увольнении, с которым он был ознакомлен под роспись.

Козлов в судебном процессе не оспаривает факт своего отсутствия на рабочем месте 8 декабря, однако указывает на то, что отсутствие на работе имело место по уважительной причине в связи с предоставлением работодателем отгула за работу в выходной день.

Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (Правила ВТР) работников МУК «Дворец культуры» для административно–хозяйственных работников и технического персонала устанавливается 8–часовой рабочий день с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни по общему правилу не допускается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по правилам ст. 113 ТК РФ, оформляется приказом.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ, а также п. 4.9 Правил ВТР работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в праздничные и выходные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха (компенсироваться предоставлением отгулов). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Как установлено в судебном заседании, и не отрицалось представителем ответчика, 6 декабря работники Дворца культуры, в том числе и истец, были привлечены к работе. Данный день согласно Правилам ВТР являлся для истца выходным. Приказа или иного распоряжения об объявлении выходного дня рабочим днем не издавалось, этот день как рабочий не учитывался.

Аналогичное правило предусмотрено п. 4.5. Правил ВТР, согласно которому перенос рабочего времени, выходного дня, предоставление отгулов

производится только с согласования директора, художественного руководителя, заведующего хозяйством.

Согласно должностной инструкции заведующего складом заведующий складом относится к категории руководителей, принимается и увольняется директором Дворца культуры, непосредственно подчиняется директору учреждения.

Допрошенная в качестве свидетеля директор пояснила, что в конце дня 6 декабря Козлов заглянул в кабинет директора и сообщил, что в понедельник 8 декабря берет отгул. Заявление на отгул не передавал, своего согласия на предоставление отгула она не давала.

8 декабря истцу задолго до начала рабочего времени было сообщено о случившейся аварии, однако истец появился на работе с опозданием. Встретив его в коридоре в 9-ом часу, она сообщила, что уже отдала все распоряжения по устранению аварии, на что Козлов спросил ее, для чего его вызывали. Она ответила, что если ему нечем заняться, то он может писать заявление об увольнении, и уехала по делам. Согласие на отгул ни 6 декабря, ни 8 декабря она Козлову не давала. Более того, 8 декабря от работы его не отстраняла. Вернувшись в 14.00 8 декабря на работу, от сотрудников узнала, что Козлов ушел с работы следом за ней. В течение дня Козлову звонили и на домашний, и на сотовый телефон, поскольку не могли найти место порыва. Порыв устранили только к 20.00 вечера.

Козлов не отрицает, что 8 декабря появился на работе в 9-ом часу и через 15 минут, сразу после разговора с директором, не заходя в подвальное помещение, где был порыв трубы отопления, ушел.

Судом установлено, что ранее Козлова к дисциплинарной ответственности за период его работы не привлекали.

При рассмотрении дела представитель ответчика и свидетели пояснили, что принятие мер по устранению аварии входило в должностные обязанности Козлова как заместителя директора по хозяйственной части, что не отрицалось истцом. В его подчинении находился слесарь, другие

работники, действия которых в сложившейся ситуации требовали координации при непосредственном контроле руководителя.

Какое решение должен вынести суд? (ответ необходимо сформулировать после того, как каждому из приведенных доказательств будет дана правовая оценка).

Казус № 5.

Москвитина в должности главного бухгалтера в ОАО «Класс» проработала более 10 лет. Однако 13 декабря она была уволена, как указано в трудовой книжке, «в связи с сокращением штата согласно п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации». В организации произошло сокращение только ее должности, поэтому Москвитина убеждена в том, что это явилось результатом ее личных неприязненных отношений с одним из руководящих лиц.

Москвитина обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В исковом заявлении она уточнила, что приказ о сокращении ее должности был издан 8 октября, а уведомление в первичную профсоюзную организацию о предстоящем сокращении работника было направлено 10 октября. При этом приказ об утверждении нового штатного расписания в организации отсутствует.

Кроме того, при увольнении ей было предложено лишь одно низкооплачиваемое вакантное место сторожа, хотя Москвитина уверена, что на тот момент в организации были и другие вакансии, на которые она бы согласилась, поскольку до пенсии работать ей осталось лишь 5 лет.

Оцените, законно ли увольнение Москвитиной?

Правильно ли сделана запись об увольнении в трудовую книжку работницы?

Обязан ли работодатель при сокращении должности или штата предлагать высвобождаемым работникам все имеющиеся у него вакансии?

Что должен или может предпринять работодатель, если вакансий у него нет по причине планируемой в последующем ликвидации организации?

Казус № 6.

1 июля Иванов был принят на должность юрисконсульта в ООО «ЖилКом» с испытательным сроком 3 месяца, что нашло свое отражение в трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок.

9 сентября Иванов был ознакомлен с приказом № 52 о привлечении его к дисциплинарной ответственности (в виде выговора) за нарушение условия трудового договора, выразившегося в невыполнении обязанности по ведению претензионной работы с должниками ООО «ЖилКом».

26 сентября Иванова ознакомили с приказом № 54 о расторжении с ним трудового договора «по п. 14 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом прохождения испытания по причине нарушения условия трудового договора, указанного в приказе № 52 от 9 сентября».

Иванов, считавший, что условия трудового договора выполнялись им в полном объеме, в том числе по ведению претензионной работы, оспорил законность увольнения в суде.

Какие доказательства стороны могут предоставить суду?

Какое решение должен вынести суд?

Соблюдена ли работодателем процедура и сроки увольнения испытуемого работника?

Какую запись следует сделать в трудовой книжке при увольнении работника как не прошедшего испытательный срок?

Казус № 7.

Петрова с 19 августа на основании заключенного трудового договора работала в должности гардеробщика в муниципальном образовательном

учреждении дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Вымпел».

После перенесенного в октябре заболевания Петрова вышла на работу со справкой, выданной врачом МУЗ Больницей скорой медицинской помощи, согласно которой она может продолжать работу в занимаемой ею должности на том же рабочем месте.

Однако позже на основании бессрочно выданной уполномоченным органом справки МСЭ установлено, что «Петрова нетрудоспособна в обычных производственных условиях, может работать только в специально созданных условиях не более 2 часов». Ей присвоена 2 группа инвалидности.

Создание работодателем рабочего места гардеробщицы с 2-х часовым режимом работы не может обеспечить выполнение функций гардероба по сохранности вещей, принятых на хранение. Таким образом, в связи с невозможностью продолжения трудовой деятельности Петровой на месте гардеробщика и не возможностью предоставления ей другой работы в соответствии с ее индивидуальной программой реабилитации, 20 ноября она была уволена согласно п. 8 ст. 77 ТК РФ. При увольнении Петрова отказалась от ознакомления с уведомлением об увольнении и с приказом об увольнении, а также от получения трудовой книжки.

21 ноября представитель работодателя направил ей по месту жительства письмо о необходимости получения трудовой книжки или даче согласия на ее отправку по почте. Лишь 15 декабря этого же года Петрова получила копию приказа об увольнении и трудовую книжку. Однако, возмущенная незаконным увольнением, она 17 января с иском обращается в суд.

Какие предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации сроки для обращения в суд с исковыми заявлениями о восстановлении на работе? Нарушены ли установленные сроки Петровой? Если да, то, в каком порядке производится его восстановление?

Какие можно выделить юридически значимые обстоятельства, подлежащие установлению в суде?

Какие документы в качестве вещественных доказательств вправе представить суду работодатель, доказывая законность и обоснованность увольнения?

Можно ли признать увольнение Петровой законным? Соблюден ли порядок увольнения в указанном случае?

Казус № 8.

1 августа Яковлев был принят на работу сторожем на автостоянку к индивидуальному предпринимателю (ИП) Березкину. С ним заключили трудовой договор, также был издан приказ о приеме на работу, но договор о полной материальной ответственности с ним не заключался.

На основании приказа от 13 декабря он был уволен с работы по п. 7 ст. 81 ТК РФ за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя. В этот же день он был ознакомлен с приказом об увольнении и ему выдана трудовая книжка.

Однако в приказе об увольнении Яковлева не указаны следующие обстоятельства: основание увольнения, проводилось ли служебное расследование, отбиралась ли у виновного работника объяснительная по определенному факту.

Данное увольнение Яковлев обжаловал в судебном порядке, утверждая, что никаких виновных действий не совершал и материально-ответственным лицом не являлся. В этой связи просил суд восстановить его на работе и возместить причиненный ему неправомерными действиями работодателя моральный вред.

Причиненный ущерб выразился в ухудшении состояния здоровья. Поскольку Яковлев постоянно пребывал в состоянии стресса, у него

ухудшилось и психологическое состояние, он лишился нормального сна и аппетита, был вынужден обратиться к врачу, который направил его на лечение в больницу. Таким образом, моральный вред Яковлев оценивает в 500000 рублей.

Дайте юридическую оценку возникшей ситуации. Правомерно ли увольнение Яковлева?

О каком виде материальной ответственности идет речь? Обязательно ли в таких случаях заключение соответствующего договора в письменной форме?

Какое решение может вынести суд по иску в части возмещения работнику морального вреда? На основании чего, в каком порядке и размере он возмещается? Какие документы в подтверждение может предоставить Яковлев?

Казус № 9.

Смирнов, подыскивая себе работу, в местной газете узнал о том, что индивидуальному предпринимателю (ИП) Горемыкину требуются грузчики. Придя к работодателю, у него только спросили, действительно ли он хочет работать и надолго ли он задержится. После утвердительного ответа с его паспорта сняли копию и сразу провели в подсобное помещение для грузчиков, где еще было 2 сотрудника.

Характер его работы заключался в следующем: после выбора товара покупателями в магазине, принадлежащем ИП Горемыкину, грузчики по накладной укладывали коробки с товаром на складе, а после подписи покупателем на накладной грузили товар.

Смирнов также, как и другие грузчики, трудового договора не заключал. Горемыкин обещал оформить его позже. Но фактически Смирнов приступил к указанной работе и проработал около полугода по режиму: с 9.00 до 17.00 (с перерывом с 12.00 до 13.00, без выходных).

Вначале у Смирнова был испытательный срок – 3 недели, поэтому он получал по 9200 руб. в неделю, а потом – по 14400 руб. в неделю. Если от покупателей не было жалоб, то один раз в неделю ему давали премию размером 3550 рублей. За заработную плату и премию Смирнов и другие грузчики нигде не расписывались.

Спустя 6 месяцев работы Смирнов проспал на работу на один час. А когда он позвонил на работу, то Горемыкин сказал ему, что он может не торопиться и подойти к 17.00. Приехав на работу в указанное время, ему объявили об увольнении, выдав заработную плату лишь за два дня.

Смирнов, считая свое увольнение незаконным и необоснованным, обратился с соответствующим иском в суд, где также просил взыскать с работодателя причитающиеся ему денежные средства за неиспользованный им отпуск, сверхурочную работу и причиненный моральный вред.

Какое решение может вынести суд?

В каких отношениях Смирнов находился с ИП Горемыкиным?

Какие доказательства Смирнов может предоставить суду?

Изменится ли судебное решение, если истец не будет являться в судебное заседание, а ответчик заявит о том, что Смирнов у него никогда не работал?

Краткий словарь по трудовому праву: основные термины и определения

Аттестация работника – это комплексная оценка профессиональной подготовленности, квалификации работника и проверка соответствия его деловых качеств квалификационным требованиям по занимаемой должности в соответствии с нормативными правовыми актами, профессиональным стандартом (при обязательности его применения), должностной инструкцией. При этом под профессиональной подготовленностью работника подразумеваются теоретические знания, практические навыки, работоспособность, профессиональное мастерство, результаты деятельности работника и иные деловые качества аттестуемого лица⁷.

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 (ст. 129 ТК РФ).

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

Безработными признаются трудоспособные граждане, достигшие 16-летнего возраста, которые ищут работу и зарегистрированы органами службы занятости в целях поиска подходящей работы и готовы к ней приступить (ст.ст. 2, 23 и 24 Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

⁷ См. подробнее авторское мнение в следующей работе: Минкина, Н.И. Проблема правового регулирования аттестации работников // Алтайский юридический вестник. 2019. № 2 (26). С. 139–144.

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (ст. 297 ТК РФ).

Вредный производственный фактор – фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника (ст. 209 ТК РФ).

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ).

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209 ТК РФ).

Граждане, ищущие работу, – граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы в порядке, предусмотренном ст. 22 Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

Граждане, впервые ищущие работу, – граждане, которые ранее не работали (не состояли в трудовых (служебных) отношениях) (ст. 2 Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Граждане, испытывающие трудности в поиске работы, – это граждане, относящиеся к следующим категориям лиц:

- 1) инвалиды;
- 2) лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и ищущие работу в течение одного года с даты освобождения;
- 3) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;
- 4) граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- 5) беженцы и вынужденные переселенцы;
- 6) граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей;
- 7) одинокие и многодетные родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей, детей–инвалидов;
- 8) граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф;
- 9) граждане в возрасте от 18 до 25 лет, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущие работу в течение одного года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации (в случае прохождения указанными гражданами в данный период военной службы по призыву – с даты окончания прохождения военной службы по призыву) (ст. 2 Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Граждане, находящиеся под риском увольнения, – работники, в отношении которых по инициативе работодателя принято решение о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, простоя, проведении мероприятий по увольнению в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (ст. 2

Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Деловые качества работника – это способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации, а также личностных качеств работника, к примеру, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015)).

Дискриминацией в сфере труда признается ограничение в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. При этом необходимо отличать дискриминацию в сфере труда от ограничений, обусловленных особенностями труда. К числу последних ТК РФ относятся: установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в

целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства. (ст. 3 ТК РФ).

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно–телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования (ст. 312.1 ТК РФ).

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» – это федеральная государственная информационная система, осуществляющая решение ряда задач, установленных ст. 17 Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

Заемный труд – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (ст. 56.1 ТК РФ). С 01.01.2016 в стране заемный труд запрещен, за одним исключением. Особенности регулирования труда

работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 ТК РФ.

Занятость – это трудовая деятельность и иная не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленная на получение дохода (ст. 2 Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

Защита трудовых прав – это комплексное понятие, под которым можно понимать и функцию трудового права, и институт трудового права и законодательства, которым регулируются отношения, входящие в предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ). Согласно ст. 352 ТК РФ каждый (как работник, так и работодатель при необходимости) имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. При этом основными способами защиты трудовых прав и свобод названы:

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

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

- судебная защита.

Злоупотребление трудовым правом (для сторон трудовых отношений) – особое недобросовестное поведение работника и (или) работодателя, которое возникает, как правило, в ситуации правовой неопределенности и связано с умышленным выходом субъекта отношений за пределы и назначение трудового права, в том числе исходя из критериев справедливости, разумности, добросовестности для достижения своей незаконной скрытой цели, что чаще всего обусловлено дефектами трудового и иного законодательства (например, коллизии, пробелы, оценочные категории и т.п.)⁸. Принцип запрета на злоупотребление правом определяется в п. 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015).

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. При этом индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. (ст. 381 ТК РФ).

⁸ См. подробнее: Минкина, Н.И., Черепанова, О.В. Злоупотребление трудовым правом работником / Н.И. Минкина, О.В. Черепанова // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013. Вып. 3 (30). С. 119–122.

Испытание работника – дополнительное условие трудового договора, а также специальный правовой механизм, с помощью которого работодатель может оценить деловые качества принятого на работу работника в течение установленного законодательством и договором периода времени для решения вопроса о продолжении им работы либо увольнения по специально предусмотренному для таких случаев основанию (неудовлетворительного результата прохождения испытания)⁹ согласно п. 4 ч. 1 ст. 77 и ч. 1 ст. 71 ТК РФ.

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 ТК РФ).

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный трудовой спор – 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 (ст. 398 ТК РФ).

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами (ст. 164 ТК РФ).

Локальные нормативные акты – это такие акты, которые согласно ст. 8 ТК РФ содержат нормы трудового права и которые принимают работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не

⁹ Минкина, Н.И. Испытание работника: научно-практическое исследование : монография / Н.И. Минкина. – Барнаул : Изд-во ААЭП, 2013. С. 43-44.

являющихся индивидуальными предпринимателями. Работодатели – индивидуальные предприниматели и организации-микропредприятия вправе полностью или в какой-либо части не принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (глава 48.1, ст. 309.2 ТК РФ). Локальными нормативными актами, по сути, конкретизируются и расширяются нормы трудового законодательства Российской Федерации, а также закрепляются гарантии сторонам трудовых отношений, в т.ч. при перспективе судебной защиты трудовых прав. При таком сорегулировании социально–трудовых отношений локальные нормативные акты играют роль механизма в реальной реализации нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права¹⁰.

Локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают (ст. 310 ТК РФ).

Наставничество в сфере труда – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) (ст. 351.8 ТК РФ).

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (независимая

¹⁰ Минкина, Н.И. Современная роль локальных нормативных актов / Н.И. Минкина // Алтайский юридический вестник. 2017. № 3 (19). С. 138.

оценка квалификации) – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная соответствующим центром оценки квалификаций согласно Федеральному закону от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (ст. 2). При этом важно разграничивать независимую оценку квалификации от аттестации работника.

Нелегальная занятость – это осуществление трудовой деятельности в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений (ст. 66 Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»). С 01.01.2024 указанным законом установлено противодействие нелегальной занятости в Российской Федерации, обеспечиваемое межведомственными комиссиями субъектов Российской Федерации (глава 13).

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

Нормы труда – это нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, устанавливаемые в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Причем, нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост

производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования (ст. 160 ТК РФ).

Объединение работодателей – есть вид ассоциации (союза), основанной на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Объединение работодателей является социально ориентированной некоммерческой организацией. Уставом объединения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъектов предпринимательской деятельности (ст. 3 Федерального закона от 27.11.2002 № 156–ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 28.11.2015)).

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 (ст. 129 ТК РФ).

Опасность – потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности (ст. 209 ТК РФ).

Опасный производственный фактор – фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника (ст. 209 ТК РФ).

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ).

Отпуск – это наиболее продолжительный вид времени отдыха (ст. 107 ТК РФ); закрепленное и гарантированное трудовым законодательством Российской Федерации число свободных от работы дней с сохранением места работы и, как правило, с сохранением среднего

заработка, предоставляемое ежегодно всем работникам с целью непрерывного отдыха, восстановления работоспособности и др.

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 (ст. 209 ТК РФ).

Перевод 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 (ст. 72.1 ТК РФ).

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника ¹¹. При этом обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

Подходящей работой считается такая работа, которая определяется органом службы занятости индивидуально для гражданина, ищущего работу, безработного гражданина, исходя из следующих критериев:

- 1) образование (вид, уровень), профессия, специальность, направление подготовки, квалификация;
- 2) опыт работы, в том числе по профессии, специальности, направлению подготовки, должности;
- 3) форма занятости;
- 4) местонахождение рабочего места;

¹¹ Несмотря на то, что ст. 85 ТК РФ, где содержалось легальное определение персональных данных, утратила силу, по смыслу предлагаемое в настоящем словаре понятие сохраняет свою актуальность и соответствует признакам общей дефиниции персональных данных, предусмотренной Федеральным законом от 27.07.2006 (с посл. изм. и доп.) № 152–ФЗ «О персональных данных».

5) размер заработной платы;

6) обстоятельства жизненной ситуации гражданина, ищущего работу, безработного гражданина, которые должны учитываться при подборе подходящей работы, в том числе сведения об имеющихся у них ограничениях жизнедеятельности, в том числе инвалидности.

Правила определения органом службы занятости подходящей работы гражданину, ищущему работу, безработному гражданину устанавливаются Правительством Российской Федерации (ст. 27 Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ).

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 398 ТК РФ).

Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. Кроме того, к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо

наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с кодифицированным актом о труде или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с: нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности не обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ст. 4 ТК РФ).

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (ст. 209 ТК РФ).

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья (ст. 209 ТК РФ).

Профессиональный союз (профсоюз) – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 (в ред. от 21.12.2021) № 10–ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»). При этом в ст. 3 указанного закона профсоюзы подразделяются на следующие виды: общероссийский профсоюз, общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов, межрегиональный профсоюз, межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальная организация профсоюзов, территориальное

объединение (ассоциация) организаций профсоюзов и первичная профсоюзная организация.

Профессиональный стандарт (профстандарт) – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ).

Профилирование граждан, ищущих работу, безработных граждан – распределение граждан, ищущих работу, безработных граждан на группы с учетом сферы их предыдущей профессиональной деятельности, опыта работы, социально–демографических и других характеристик в целях предоставления им мер государственной поддержки в сфере занятости населения (ст. 2 Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Профилирование работодателей – распределение работодателей на группы в зависимости от организационно–правовой формы, вида экономической деятельности, финансово–экономического положения и других характеристик в целях предоставления им мер государственной поддержки в сфере занятости населения (ст. 2 Федерального закона от 12.12.2023 № 565–ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. При этом вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ст. 63 ТК РФ – также лица, не достигшие указанного возраста (ст. 20 ТК РФ).

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. При этом работодателями – физическими лицами в ТК РФ признаются:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом на работодателей – индивидуальных предпринимателей;
- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (ст. 20 ТК РФ).

Работодатели - некоммерческие организации – это некоммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов, религиозных организаций), среднесписочная численность работников и величина дохода которых за предшествующий календарный год не превышают соответствующих предельных значений, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации в целях распространения на такие некоммерческие организации установленных в законе особенностей регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 309.1 ТК РФ).

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 Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. При этом нормальной продолжительностью рабочего времени считается время, не превышающее 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ). При этом важно отличать рабочее место от места работы (ст. 57 кодекса).

Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

Самозащита трудовых прав – это один из возможных способов защиты трудовых прав, предусмотренный ст. 352 ТК РФ только для работников и заключающийся в отказе работника в установленном законом порядке от выполнения работы, которая либо не предусмотрена его трудовым договором, либо которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных кодексом и иными федеральными законами (ст. 379 ТК РФ).

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 (ст. 99 ТК РФ).

Сезонные работы – это такие работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (ст. 293 ТК РФ).

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При этом служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ст. 166 ТК РФ).

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены, что вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 ТК РФ).

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Различают внутреннее

совместительство (у одного работодателя) и внешнее совместительство (у разных работодателей).

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. При этом в зависимости от сферы регулируемых социально–трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения (ст. 45 ТК РФ).

Социальное партнерство в сфере труда – 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 (ст. 23 ТК РФ).

Специальная оценка условий труда – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 (в ред. от 24.07.2023) № 426–ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Средство индивидуальной защиты – средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 ТК РФ).

Средства коллективной защиты – технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов (ст. 209 ТК РФ).

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. При этом тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты (ст. 143 ТК РФ).

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов (ст. 143 ТК РФ).

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника (ст. 143 ТК РФ).

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника (ст. 143 ТК РФ).

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК РФ).

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда (ст. 209 ТК РФ).

Трудовая медиация – это самостоятельный внеюрисдикционный способ урегулирования индивидуальных трудовых споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими в переговорах взаимоприемлемого решения¹² согласно Федеральному закону № 193–ФЗ от 27.07.2010 (с изменениями от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров (процедуре медиации)».

¹² См. подробнее: Минкина, Н.И. Некоторые особенности применения медиации в урегулировании трудовых конфликтов / Н.И. Минкина // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2015. № 3 (44). С. 157-162.

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

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Трудоустройство – есть процесс поиска подходящей работы (в узком понимании); система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой, образованием соискателя, а также с учетом потребностей общества (в широком понимании). Кроме того, согласно действующей Конституции Российской Федерации

трудоустройство можно рассматривать как юридическую гарантию реализации гражданами трудовых прав (право на труд, право на защиту от безработицы, а также право на полную, продуктивную и свободно избранную занятость), а равно способа содействия (в ряде случаев – обеспечения) занятости.

Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков (ст. 209 ТК РФ).

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда) (ст. 354 ТК РФ).

**Примерные вопросы для подготовки к экзамену
по дисциплине «Трудовое право»**

- 1) Понятие труда. Основные признаки наемного труда и его отличие от заемного труда.
- 2) Определение трудового права и его место в системе российского права.
- 3) Понятие и структура предмета трудового права.
- 4) Методы трудового права: понятие, виды и их характеристика.
- 5) Система трудового права как отрасли российского права и как науки.
- 6) Соотношение трудового права и смежных отраслей права.
- 7) Источники трудового права: понятие и их иерархия.
- 8) Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
- 9) Общая характеристика международно-правового регулирования труда. Международные трудовые стандарты.
- 10) Понятие, значение и виды локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 11) Основные принципы трудового права: понятие, значение и виды.
- 12) Принцип свободы труда и запрет на принудительный труд.
- 13) Понятие и виды субъектов трудового права, их правовой статус.
- 14) Правовой статус работника в трудовом праве: понятие, права и обязанности. Трудовая правосубъектность работника.
- 15) Работники организации (трудовой коллектив как субъект трудового права). Основные формы участия работников в управлении организацией.
- 16) Правовой статус работодателя в трудовом праве: понятие, права и обязанности.

- 17) Профсоюзные организации как субъекты трудового права (определение, виды и полномочия).
- 18) Правовая основа деятельности профсоюзных организаций, их основные права. Юридическое значение и порядок государственной регистрации профсоюзных организаций.
- 19) Трудовые правоотношения (понятие, элементы, основания возникновения, изменения и прекращения). Их соотношение со смежными отношениями.
- 20) Социальное партнерство в сфере труда: понятие, значение и принципы.
- 21) Модели, уровни и формы социального партнерства.
- 22) Понятие и роль коллективного договора. Законодательство о коллективных договорах.
- 23) Представители работников и работодателей в коллективно-договорных отношениях.
- 24) Содержание, структура и действие коллективного договора.
- 25) Порядок заключения коллективного договора. Юридическое значение уведомительной регистрации коллективных договоров.
- 26) Общая характеристика коллективных переговоров.
- 27) Понятие соглашения, его виды и участники.
- 28) Содержание соглашения. Его соотношение с содержанием коллективного договора. Структура и действие соглашения.
- 29) Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон.
- 30) Законодательство о занятости населения в РФ. Понятие занятости и трудоустройства.
- 31) Определение занятого и безработного гражданина. Виды занятых граждан.
- 32) Законодательные критерии подходящей работы. Общественные работы.

- 33) Основные направления государственной политики в области занятости и трудоустройства. Противодействие нелегальной занятости.
- 34) Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
- 35) Правовой статус безработного.
- 36) Понятие, правовое значение и стороны трудового договора. Соотношение со смежными договорами.
- 37) Виды и сроки трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров.
- 38) Гарантии при заключении трудовых договоров.
- 39) Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Общий порядок оформления трудовых отношений. Трудовая книжка.
- 40) Содержание трудового договора: понятие и виды условий. Обязательные условия трудового договора.
- 41) Форма трудового договора. Испытание при приеме на работу.
- 42) Понятие, виды и порядок изменения трудового договора.
- 43) Понятие и виды переводов на другую работу. Отграничение перевода от перемещения.
- 44) Виды временных переводов по инициативе работодателя и порядок их осуществления.
- 45) Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменения подведомственности (подчиненности) организации, ее реорганизации.
- 46) Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда.
- 47) Соотношение понятий: прекращение, расторжение и аннулирование трудового договора; увольнение работника; приостановление действия трудового договора и отстранение от работы. Основания и последствия отстранения от работы.

- 48) Понятие и общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Особенности расторжения срочного трудового договора.
- 49) Расторжение трудового договора по инициативе работника.
- 50) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным виновным поведением работника.
- 51) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника.
- 52) Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
- 53) Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного увольнения работника.
- 54) Общая характеристика ученического договора.
- 55) Понятие и обработка персональных данных работников. Общие законодательные требования к их защите.
- 56) Понятие, состав и значение правового регулирования рабочего времени.
- 57) Виды продолжительности рабочего времени.
- 58) Режим и учет рабочего времени, виды и порядок их установления.
- 59) Сверхурочные работы: понятие, основания и порядок их осуществления.
- 60) Ненормированный рабочий день. Разделение рабочего дня на части.
- 61) Совместительство: понятие и виды, ограничение со смежными институтами.
- 62) Понятие и виды времени отдыха.
- 63) Право граждан на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.

64) Ежегодные оплачиваемые отпуска: продолжительность, порядок и очередность их предоставления. Продление или перенесение отпуска. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией.

65) Ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска. Основания, продолжительность и порядок их предоставления.

66) Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления.

67) Выходные и праздничные дни как виды времени отдыха.

68) Государственные гарантии по оплате труда работников. Минимальный размер заработной платы.

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

70) Порядок установления и структура заработной платы. Порядок, место и сроки ее выплаты.

71) Виды систем оплаты труда.

72) Виды и формы заработной платы.

73) Методы правового регулирования заработной платы.

74) Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда.

75) Правовая охрана заработной платы. Ограничение размера удержания из заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение в сфере оплаты труда.

76) Нормирование труда.

77) Гарантии работникам: понятие и случаи их предоставления.

78) Компенсации: понятие и случаи их предоставления.

79) Определение и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка.

80) Поощрения за труд: понятие, виды и порядок их применения.

- 81) Понятие, виды и основания применения дисциплинарных взысканий.
- 82) Дисциплинарные взыскания: порядок наложения, обжалования и снятия.
- 83) Общая характеристика дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка.
- 84) Понятие, основания, условия и виды материальной ответственности по трудовому праву.
- 85) Понятие, условия применения и виды материальной ответственности работника.
- 86) Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
- 87) Понятие, содержание и значение охраны труда. Законодательство об охране труда.
- 88) Основные направления государственной политики в области охраны труда и ее основные принципы.
- 89) Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Обязанности работника в области охраны труда.
- 90) Основные обязанности работодателей по обеспечению безопасности условий и охраны труда.
- 91) Службы и комитеты (комиссии) по охране труда в организациях.
- 92) Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда: понятие и виды.
- 93) Основные принципы и полномочия органов федеральной инспекции труда. Правовой статус государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования организаций.
- 94) Защита трудовых прав работников: понятие и виды. Самозащита работниками трудовых прав.
- 95) Понятие, виды и причины трудовых споров.

- 96) Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров.
- 97) Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам.
- 98) Коллективный трудовой спор: понятие, предмет, стороны и виды. Порядок их разрешения.
- 99) Понятие, порядок объявления и проведения забастовки. Незаконные забастовки.
- 100) Особенности трудового договора по совместительству.
- 101) Трудовые договоры с временными и сезонными работниками.
- 102) Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
- 103) Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
- 104) Специфика регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
- 105) Особенности регулирования труда руководителя организации.

Примерные темы для подготовки и написания научно-исследовательских работ по трудовому праву

- 1) Трудовое право и медицинское право: актуальные междисциплинарные связи.
- 2) К вопросу о соотношении трудового права и права социального обеспечения.
- 3) Основные тренды развития российского трудового законодательства.
- 4) Дестандартизация и человекоцентричность в трудовых отношениях.
- 5) Современные направления цифровизации трудового права.
- 6) Локальное нормотворчество работодателя: законодательство и практика.
- 7) Проблемные аспекты единства и дифференциации правового регулирования труда.
- 8) Дискриминация в трудовых отношениях: постановка проблем и пути решения.
- 9) Правовая природа краудсорсинга.
- 10) Актуальные вопросы о работе посредством Интернет–платформ.
- 11) Развитие российского аутсорсинга: практика и перспективы.
- 12) Договор о предоставлении труда работников (персонала): правовое регулирование и практика.
- 13) Трудовой коллектив как субъект трудового права.
- 14) Лица предпенсионного возраста как новые субъекты трудового права: анализ законодательства и актуальные проблемы.
- 15) Порядок оформления трудовых отношений: теория и практика.
- 16) Развитие трудовых отношений в условиях Цифровой экономики в России.

- 17) Спорные вопросы прекращения (расторжения) трудового договора (*основание – по выбору обучающегося*).
- 18) Актуальные вопросы аннулирования трудового договора.
- 19) Трудовой договор и служебный контракт: общее и особенное.
- 20) Актуальные проблемные аспекты соотношения трудового договора и договоров гражданско-правового характера.
- 21) Противодействие нелегальной занятости в Российской Федерации.
- 22) Актуальные аспекты современной реформы в области занятости в России.
- 23) Цифровизация деятельности государственных органов занятости: новеллы и проблемы реализации.
- 24) Трудоправовые проблемы прекариата.
- 25) Трудовой договор, коллективный договор и ученический договор: общее и особенное.
- 26) Увольнение по собственному желанию или по соглашению сторон?
- 27) Развитие социального партнерства в Алтайском крае: тенденции и проблемы.
- 28) Проблемы правового регулирования аттестации работников.
- 29) Сокращение численности (штата) работников в современных условиях развития страны.
- 30) Защита персональных данных работника: проблемные аспекты реализации.
- 31) Правовые аспекты регулирования командировок работников.
- 32) Актуальные вопросы правовой регламентации рабочего времени.
- 33) Проблемные аспекты ненормированного режима рабочего времени.
- 34) Соотношение совместительства и совмещения профессий (должностей).

35) Совместительство, замещение и совмещение профессий (должностей): проблемы разграничения и правового регулирования.

36) Правовое регулирование заработной платы: современность и перспективы развития.

37) Проблемные аспекты индексации оплаты труда во внебюджетных организациях.

38) Оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

39) Достойный уровень жизни работников в контексте социального права.

40) Перспективы развития процессуального трудового права.

41) Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров.

42) Специфика разрешения индивидуальных трудовых споров *(или отдельных его категорий – по выбору обучающихся)*.

43) Забастовка как превентивное средство трудовых конфликтов.

44) Самозащита трудовых прав работников: проблемы применения на практике.

45) Защита прав работодателя при трудовом экстремизме.

46) Злоупотребление правом в трудовых отношениях.

47) Проблемные аспекты в области охраны труда.

48) Актуальные практические вопросы привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

49) Социальная ответственность работодателя: понимание и реализация в современных условиях.

50) К вопросу об эффективности деятельности КТС (КТС – пережиток прошлого или реальная необходимость?).

51) Роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений.

52) Необходимость Трудового процессуального кодекса Российской Федерации.

- 53) Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российские перспективы.
- 54) Развитие медиации для урегулирования трудовых споров.
- 55) Актуальные вопросы применения трудовой медиации в Алтайском крае (*либо в России – по выбору обучающегося*).
- 56) Сравнительная характеристика трудового права России и зарубежного трудового права (*любой страны – по выбору обучающегося*).
- 57) Развитие трудового права в условиях принятия профессиональных стандартов.
- 58) Правовое регулирование труда в отдельных зарубежных странах (*по выбору обучающегося*).
- 59) Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (*по выбору обучающегося*).
- 60) Актуальные вопросы в регламентации труда спортсменов.
- 61) Специфика регулирования труда работников у работодателей – физических лиц.
- 62) Проблемные аспекты в регулировании труда несовершеннолетних лиц.
- 63) Труд дистанционных работников: актуальные вопросы законодательства и его совершенствования, практика применения.
- 64) Актуальные вопросы увольнения удаленного работника.
- 65) Труд иностранных работников в Российской Федерации: проблемы правоприменения.
- 66) К вопросу о квотировании рабочих мест для молодежи.
- 67) Проблемные аспекты в регулировании труда медицинских работников.
- 68) Проблемные аспекты трудовых отношений в религиозных организациях.
- 69) Правовой статус самозанятого гражданина: применимость норм трудового законодательства.

- 70) Защита трудовых прав инвалидов.
- 71) Оценочные понятия трудового права: постановка проблемы и анализ.
- 72) Правовое регулирование онбординга персонала.
- 73) Стажировка: анализ законодательства и правоприменения.
- 74) Наставничество: законодательство и практика.
- 75) Решение проблемы кадрового голода трудовыми инструментами.
- 76) Буллинг, stalking и иные асоциальные проявления в трудовых отношениях: понятие, виды и противодействие.
- 77) Меры государственной поддержки участников СВО и членов их семей в области труда и занятости.
- 78) Актуальные вопросы правового регулирования труда на уровне субъектов Российской Федерации.
- 79) Изменения трудового законодательства и роль Конституционного Суда Российской Федерации в его совершенствовании.
- 80) Влияние национальных и пилотных проектов на развитие трудового законодательства и изменение трудовых отношений.

**Основной перечень нормативных правовых актов
и актов судебных органов по курсу «Трудовое право»¹³**

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 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, от 14.03.2020 № 1–ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – № 237; Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 4. – Ст. 445 (с посл. изм. и доп.).
2. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Международное публичное право. Сборник документов. Т. 1. – М. : Изд-во БЕК, 1996. С. 460–464.
3. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» от 18.06.1998 // Российская газета. – 1998. – 16 декабря.
4. Декларация прав и свобод человека и гражданина. Принята Верховным Советом РСФСР 22.11.1991 // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1991. – № 52. – Ст. 1865.
5. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 1966 г. // Сбр. Международные акты о правах человека. Сборник документов, 1998. – 1432 с.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3 (с посл. изм. и доп.).
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195–ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание

¹³ В предлагаемом списке представлены в исчерпывающем виде основные нормативные правовые акты и базовые международные правовые акты, которыми регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, а также в конце данного списка перечисляются наиболее актуальные акты высших судебных инстанций.

законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1 (с посл. изм. и доп.).

8. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 25. – Ст. 2954 (с посл. изм. и доп.).

9. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301 (с посл. изм. и доп.).

10. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 46. – Ст. 4532 (с посл. изм. и доп.).

11. О коммерческой тайне : федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 32. – Ст. 3283 (с посл. изм. и доп.).

12. Об объединениях работодателей : федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 48. – Ст. 4741 (с посл. изм. и доп.).

13. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 30. – Ст. 3032 (с посл. изм. и доп.).

14. О муниципальной службе в Российской Федерации : федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – № 10. – Ст. 1152 (с посл. изм. и доп.).

15. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях : закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-I (с изм. и доп.) // Российская газета. – 1993. – № 73 (с посл. изм. и доп.).

16. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 53 (часть 1). – Ст. 7598 (с посл. изм. и доп.).

17. О занятости населения в Российской Федерации : федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2023. – № 51. – Ст. 9138 (с посл. изм. и доп.).

18. О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности : федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148 (с посл. изм. и доп.).

19. Об обществах с ограниченной ответственностью : федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 7. – Ст. 785 (с посл. изм. и доп.).

20. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563 (с посл. изм. и доп.).

21. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215 (с посл. изм. и доп.).

22. Об альтернативной процедуре урегулирования споров (процедуре медиации) : федеральный закон № 193-ФЗ от 27.07.2010 (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2010. – № 31. – Ст. 4162 (с посл. изм. и доп.).

23. О минимальном размере оплаты труда : федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (с изм. и доп.) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

24. О несостоятельности (банкротстве) : федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2015. – № 29. – Ст. 4341 (с посл. изм. и доп.).

25. О статусе военнослужащих : федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 22. – Ст. 2331 (с посл. изм. и доп.).

26. О статусе судей в Российской Федерации : закон Российской Федерации от 26.06.1992 № 3132-І (с изм. и доп.) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

27. О прокуратуре Российской Федерации : федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-І (с изм. и доп.) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

28. О персональных данных : федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (с изм. и доп.) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

29. О специальной оценке условий труда : федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2013. – № 52 (часть 1). – Ст. 6991 (с посл. изм. и доп.).

30. О независимой оценке квалификации : федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 27 (часть 1). – Ст. 4171.

31. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (с изм. и доп.) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

32. 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 Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 (с изм. и доп.) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

33. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости : постановление Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 № 324 (с изм. и доп.) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

34. Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права : постановление Правительства Российской Федерации от 21.07.2021 № 1230 (с изм. и доп.) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

35. О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда : постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 (с изм. и доп.) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

36. О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов : постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 (с изм. и доп.). – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202405300047>.

37. О формировании справочника профессий, содержащего информацию о востребованных на рынке труда в Российской Федерации перспективных и новых профессиях : постановление Правительства Российской Федерации от 11.02.2025 № 138 // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

38. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время : постановление Правительства Российской Федерации от

04.04.2025 № 436 // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

39. Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки : постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2025 № 501 // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

40. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы : постановление Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

41. Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек : постановление Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.05.2021 № 320н (с изм. и доп.) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

42. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.04.2025 № 251н // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

43. О социальном партнерстве в Алтайском крае : Закон Алтайского края № 55–ЗС от 14.06.2007 (с изм. и доп.). – URL: <https://docs.cntd.ru/document/819006331>.

44. Об охране труда в Алтайском крае : Закон Алтайского края № 36–ЗС от 07.05.2007 (с изм. и доп.). – URL: <https://docs.cntd.ru/document/819002325>.

45. Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов : Закон Алтайского края № 59–ЗС от 06.07.2006 (с изм. и доп.). – URL: <https://docs.cntd.ru/document/802066938>.

46. Об осуществлении ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Алтайском крае : Закон Алтайского края от 05.03.2020 № 16-ЗС. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/2200202003100003>.

47. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Российская газета. – 2004. – № 72 (с посл. изм. и доп.).

48. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

49. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 № 21 // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

50. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

51. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.11.2015 № 52 // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

52. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.consultant.ru>.

53. О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45 // Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ: справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.garant.ru/>.

54. О практике применения судами норм о компенсации морального вреда : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15.11.2022 № 33 // Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ: справ.правовая система. – Электронные данные. – URL: <http://www.garant.ru/>.

Список рекомендуемой учебной и научной литературы, ресурсов Интернета

Рекомендуемая по дисциплине учебная литература

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / А.А. Андреев, М.И. Акатнова, Э.Н. Бондаренко [и др.]. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Проспект», 2024. – 688 с.

2. Батусова, Е.С. Международное и зарубежное трудовое право : учебник для вузов / Е.С. Батусова, А.Е. Базыкин, С.О. Казаков ; ответственный редактор М.О. Буянова. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 172 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13927-3. – URL: <https://urait.ru/bcode/567567>.

3. Бородина, Е.Н. Трудовое право. Правовое регулирование труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя : учебник для вузов / Е.Н. Бородина. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 157 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13525-1. – URL: <https://urait.ru/bcode/557998>.

4. Буянова, М.О. Трудовое право. Общая часть : учебник для вузов / М.О. Буянова, С.О. Казаков, М.М. Панарина; под редакцией М.О. Буяновой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 239 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21344-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/569751>.

5. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / ответственный редактор М.О. Буянова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 527 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-21345-4. – URL: <https://urait.ru/bcode/569752>.

6. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / ответственный редактор М.О. Буянова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 211 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18182-1. – URL: <https://urait.ru/bcode/567566>.

7. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебник для вузов / под редакцией М.О. Буяновой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 202 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19112-7. – URL: <https://urait.ru/bcode/557114>.

8. Гладков, Н.Г. Трудовые споры : учебно-практическое пособие для вузов / Н.Г. Гладков. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 191 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17785-5. – URL: <https://urait.ru/bcode/559855>.

9. Гусов, К.Н. Международное трудовое право / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Проспект», 2022. – 592 с.

10. Демидов, Н.В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н.В. Демидов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 163 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-20499-5. – URL: <https://urait.ru/bcode/558266>.

11. Зарипова, З.Н. Трудовое право. Практикум : учебник для вузов / З.Н. Зарипова, М.В. Клепоносова, В.А. Шавин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 213 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18976-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/561290>.

12. Зарипова, З.Н. Трудовое право : учебник и практикум для вузов / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 290 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19287-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/560092>.

13. Клишин, А.А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебник для вузов / А.А. Клишин, А.А. Шугаев. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 188 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-10573-5. – URL: <https://urait.ru/bcode/565797>.

14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко, В.Г. Джигоев [и др.]. – Издание десятое,

переработанное и дополненное. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Проспект», 2024. – 1376 с.

15. Минкина, Н.И. Медиация в социальной сфере : учебник / Н.И. Минкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Директ-Медиа, 2024. – 240 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=717424>. – Библиогр.: с. 206-223. – ISBN 978-5-4499-4674-4. – DOI 10.23681/717424. – Текст : электронный.

16. Минкина, Н.И. Социальное партнерство и трудовые споры : учебник / Н.И. Минкина. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 164 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694750>. – ISBN 978-5-4499-3346-1. – DOI 10.23681/694750. – Текст : электронный.

17. Одегов, Ю.Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова, С.В. Малинин. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 261 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19878-2. – URL: <https://urait.ru/bcode/557274>.

18. Ответственность по трудовому праву : учебник для вузов / ответственный редактор А.Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 292 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-12561-0. – URL: <https://urait.ru/bcode/566784>.

19. Павловская, О.Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебник для вузов / О.Ю. Павловская. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 288 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17518-9. – URL: <https://urait.ru/bcode/566454>.

20. Павловская, О.Ю. Правовое регулирование занятости населения : учебник для вузов / О.Ю. Павловская. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 126 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19979-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/581107>.

21. Петров, А.Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика : учебник для вузов / А.Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. –

376 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14859-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/567916>.

22. Петров, А.Я. Международное трудовое право : учебник для вузов / А.Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 481 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18904-9. – URL: <https://urait.ru/bcode/569030>.

23. Петров, А.Я. Трудовой договор : учебник для вузов / А.Я. Петров. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 383 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17519-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/560007>.

24. Петров, А.Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов / А.Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 537 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-12404-0. – URL: <https://urait.ru/bcode/566861>.

25. Петров, А.Я. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учебник для вузов / А.Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 450 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19041-0. – URL: <https://urait.ru/bcode/569059>.

26. Петров, А.Я. Социальное партнерство в сфере труда: история, теория, право : учебник для вузов / А.Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 348 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15360-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/568312>.

27. Рыженков, А.Я. Трудовое право : учебник для вузов / А.Я. Рыженков, С.А. Шаронов. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 252 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18851-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/560812>.

28. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / под редакцией Е.Б. Яковлевой. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 253 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09043-7. – URL: <https://urait.ru/bcode/560614>.

29. Сафонов, В.А. Социальное партнерство : учебник для вузов / В.А. Сафонов. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 395 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01455-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/560222>.

30. Соколенко, Н.Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебник для вузов / Н.Н. Соколенко. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 272 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14095-8. – URL: <https://urait.ru/bcode/567767>.

31. Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. – 9-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 233 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14920-3. – URL: <https://urait.ru/bcode/580481>.

32. Трудовое право России. Особенная часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. – 9-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 475 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14990-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/580482>.

33. Трудовое право : учебник для вузов / под общей редакцией Р.А. Курбанова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 328 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19546-0. – URL: <https://urait.ru/bcode/560209>.

34. Трудовое право. Практикум : учебник для вузов / под редакцией В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 232 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19905-5. – URL: <https://urait.ru/bcode/559690>.

35. Трудовое право России. Практикум : учебник для вузов / под редакцией В.А. Сафонова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 218 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17036-8. – URL: <https://urait.ru/bcode/560101>.

36. Трудовое право : учебник для вузов / под редакцией В.Л. Гейхмана. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт,

2025. – 414 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19277-3. – URL: <https://urait.ru/bcode/559691>.

37. Трудовое право России : Учебник для бакалавров / К.Н. Гусов, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко [и др.]. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Проспект», 2023. – 592 с.

38. Трудовое право России. Практикум : Учебное пособие / В.А. Сафонов, А.В. Гребенщиков, Н.И. Дивеева [и др.]. – 3-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 218 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-17036-8.

39. Филипова И.А. Правовое регулирование искусственного интеллекта : учебное пособие, 3-е издание, обновленное и дополненное. – Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет, 2025. – 321 с. – URL: https://law.unn.ru/wp-content/uploads/sites/18/2025/02/PRII_2025_3.pdf.

40. Хильчук, Е.Л. Трудовые споры : учебник для вузов / Е.Л. Хильчук, И.П. Чикирева. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 174 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18330-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/561658>.

41. Чаннов, С.Е. Трудовое право : учебник для вузов / С.Е. Чаннов, М.В. Пресняков. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 458 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-21213-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/569325>.

42. Шаронов, С.А. Трудовое право России : учебник для вузов / С.А. Шаронов, А.Я. Рыженков ; под общей редакцией С.А. Шаронова. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 462 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-21169-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/559484>.

1. Алферова, В. Дробление бизнеса и трудовые отношения: анализ судебных споров / В. Алферова // Трудовое право. – 2025. – № 6. – С. 81–90.
2. Андриановская, И.И. Новизна в правовом регулировании трудовых отношений / И.И. Андриановская // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 2. – С. 2–5.
3. Бережнов, А.А. Дифференциация трудового законодательства и баланс интересов сторон трудовых отношений, государства / А.А. Бережнов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 2. – С. 6–8.
4. Бережнов, А.А. Проблемы защиты персональных данных работников на современном этапе / А.А. Бережнов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 3. – С. 25–28.
5. Бережнов, А.А. Противодействие нелегальной занятости в новых условиях / А.А. Бережнов // Ежегодник трудового права. – 2025. – № 15. – С. 165–175.
6. Болдырев, Р.О. Определение вины пострадавшего работника при несчастном случае на производстве / Р.О. Болдырев, Н.И. Минкина // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2017. – № 15-1. – С. 189–191.
7. Бондаренко, Э.Н. Благоприятные условия труда как цель трудового законодательства / Э.Н. Бондаренко, А.С. Кашлакова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 2. – С. 26–28.
8. Бондаренко, Э.Н. О фактическом допущении к работе как правообразующем юридическом факте / Э.Н. Бондаренко // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2. – С. 21–23.
9. Гейхман, В.Л. Конституция РФ и право на труд / В.Л. Гейхман // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 3–5.
10. Головина, С.Ю. Оплата вынужденного прогула: способ защиты работника или мера наказания работодателя? / С.Ю. Головина,

К.А. Белозерова // Российский юридический журнал. – 2023. – № 5 (152). – С. 135–144.

11. Головина, С.Ю. Способы преодоления судами пробелов и иных дефектов трудового законодательства / С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 11–14.

12. Головина, С.Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности / С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 3. – С. 2–5.

13. Драчук, М.А. Еще раз к вопросу о компенсации морального вреда, причиненного работнику / М.А. Драчук, Г.Н. Обухова // Вестник Омского университета. Серия: Право. – 2023. – Т. 20. – № 4. – С. 66–74.

14. Евтеев, Д. Масштабные изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации: что нового в сфере охраны труда / Д. Евтеев // Трудовое право – 2022. – № 1. – С. 11–20.

15. Ерохина, Т.В. Проблемные аспекты расторжения трудового договора по инициативе работника / Т.В. Ерохина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 3. – С. 31–34.

16. Забрамная, Е.Ю. О проблеме добросовестного поведения работодателя / Е.Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 1. – С. 6–9.

17. Забрамная, Е.Ю. Признание необоснованным отказа в приеме на работу: актуальные вопросы теории и практики / Е.Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 3. – С. 19–22.

18. Зимакова, М.А. Рынок труда и занятость в России: проблемы и перспективы / М.А. Зимакова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 3. – С. 9–12.

19. Каболова, Д.А. Особенности правового регулирования краудсорсинга в России / Д.А. Каболова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 1. – С. 13–15.

20. Клепалова, Ю.И. Правовое регулирование рабочего времени: современные тенденции / Ю.И. Клепалова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 4. – С. 28–31.
21. Козина, Е.В. Акты социального партнерства и их роль в реализации работниками своих прав на заработную плату / Е.В. Козина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 4. – С. 25–28.
22. Козина, Е.В. К вопросу об индексации заработной платы / Е.В. Козина // Российская юстиция. – 2018. – № 8. – С. 22–24.
23. Коробченко, В.В. Принцип уважения человека труда в практике Конституционного Суда Российской Федерации / В.В. Коробченко, В.А. Сафонов // Ежегодник трудового права. – 2023. – № 13. – С. 154–166.
24. Косаковская, Е.И. Национальные системы квалификаций и системы оплаты труда: особенности правовой взаимосвязи / Е.И. Косаковская, Г.В. Хныкин // Ежегодник трудового права. – 2023. – № 13. – С. 261–274.
25. Костян, И.А. Сокращение численности или штата работников: отдельные вопросы правоприменительной практики / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 2. – С. 26–29.
26. Куренной, А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 3–7.
27. Куренной, А.М. Премии как форма стимулирования: правовые проблемы / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 2. – С. 39–42.
28. Куренной, А.М. Трудовое право сегодня и завтра: осторожные прогнозы / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 1. – С. 2–5.
29. Лохман, Е. Дистанционный работник не выходит на связь: как уволить / Е. Лохман // Трудовое право. – 2024. – № 11. – С. 83–90.

30. Лушников, А.М. Научно-технические революции и трудовое право (историко-правовой очерк) / А.М. Лушников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 9–11.

31. Лушников, А.М. Понятие и принципы заработной платы в свете новейших изменений в Трудовом кодексе РФ: ожидания и результаты / А.М. Лушников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 2. – С. 35–38.

32. Лушников, А.М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Перспектив», 2023. – 272 с.

33. Лушников, А.М. «Человеческий капитал», «человеческий потенциал» и трудовое право: опыт междисциплинарного подхода / А.М. Лушников // Ежегодник трудового права. – 2024. – № 14. – С. 141–155.

34. Лютов, Н.Л. Трудовое право в условиях больших вызовов / Н.Л. Лютов, Н.В. Черных. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Перспектив», 2023. – 176 с.

35. Мариновская, В. Экспертиза в трудовом споре по делам об увольнении. Судебная практика споров, в рамках которых была применена судебная экспертиза / В. Мариновская // Трудовое право. – 2025. – № 1. – С. 19–28.

36. Мачульская, Е.Е. Принципы правового регулирования отношений занятости / Е.Е. Мачульская // Ежегодник трудового права. – 2025. – № 15. – С. 131–147.

37. Минкина, Н.И. Испытание работника: теория, законодательство и практика / Н.И. Минкина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 264 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601582>.

38. Минкина, Н.И. Индексация заработной платы: проблемы толкования законодательства и практика применения / Н.И. Минкина // Современное право. – 2019. – № 1. – С. 67–73.

39. Минкина, Н.И. Конституция и решения Конституционного Суда в модернизации трудового законодательства Российской Федерации / Н.И. Минкина // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. – 2024. – № 22. – С. 62–64.

40. Минкина, Н.И. Оплата труда: проблемы и тенденции правового регулирования в российском законодательстве / Н.И. Минкина // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2024. – № 24. – С. 109–110.

41. Минкина, Н.И. Проблема правового регулирования аттестации работников / Н.И. Минкина // Алтайский юридический вестник. – 2019. – № 2 (26). – С. 139–144.

42. Минкина, Н.И. Проблемные аспекты регулирования особенностей по договору о предоставлении труда работников (персонала) / Н.И. Минкина // Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации: сборник статей / под ред. И.А. Панарина; Алтайский филиал РАНХиГС. – Вып. 15. – Барнаул: Изд-во «АЗБУКА», 2018. С. 96–101.

43. Минкина, Н.И. Профессиональные стандарты в контексте развития российского законодательства // Актуальные проблемы совершенствования законодательства и правоприменения : Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции. Москва 21 декабря 2017 г. / коллектив авторов. – М. : Издательство Российской академии адвокатуры и нотариата, 2018. С. 169–170.

44. Минкина, Н.И. Развитие трудовых отношений в условиях Цифровой экономики в России / Н.И. Минкина // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2019. – № 17-1. – С. 120–121.

45. Минкина, Н.И. Современная роль локальных нормативных актов / Н.И. Минкина // Алтайский юридический вестник. – 2017. – № 3 (19). – С. 134–138.

46. Минкина, Н.И. Становление законодательства о лицах предпенсионного возраста / Н.И. Минкина // В сборнике: Омские научные чтения – 2018. Материалы Второй всероссийской научной конференции. Редколлегия: Т.Ф. Ящук и др. – Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2018. С. 1134–1136.

47. Минкина, Н.И. Стажировка: анализ трудового законодательства и его применения / Н.И. Минкина // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2025. – № 25. – С. 321–322.

48. Минкина, Н.И. Судебное толкование Трудового кодекса Российской Федерации: от критики к пользе / Н.И. Минкина // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. – 2017. – № 15. – С. 80–84.

49. Минкина, Н.И. Тенденции к изменению предмета трудового права в цифровую эпоху / Н.И. Минкина // Цифровые технологии и право : Сборник научных трудов I Международной научно-практической конференции. В 6-ти томах, Казань, 23 сентября 2022 года / Под редакцией И.Р. Бегишева [и др.]. Том 3. – Казань: Издательство «Познание», 2022. – С. 159–165.

50. Минкина, Н.И. Трудовая дискриминация в России: определение, проявления и противодействие / Н.И. Минкина, О.А. Дорохова // Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2023. – № 1 (22). – С. 60–65.

51. Минкина, Н.И. Трудовой кодекс Российской Федерации: необходимость совершенствования / Н.И. Минкина // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2018. – № 16-1. – С. 210–211.

52. Минкина, Н.И. Формирование института морального вреда в трудовом праве России / Н.И. Минкина // Сборник международной научно-

практической конференции «Государство и право в эпоху глобальных перемен» / Под ред. С.К. Бурякова. – 2017. – С. 284–286.

53. Митрахович, А. Видеонаблюдение на рабочем месте / А. Митрахович // Трудовое право. – 2022. – № 7. – С. 47–52.

54. Митрахович, А. Увольнение за аморальное поведение / А. Митрахович // Трудовое право. – 2023. – № 12. – С. 21–28.

55. Нуртдинова, А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда (часть 1) / А.Ф. Нуртдинова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 23–27.

56. Орловский, Ю.П. Обновление трудового законодательства – веление времени / Ю.П. Орловский // Законодательство. – 2020. – № 2. – С. 36–42.

57. Орловский, Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения : практ. пособие / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. – М. : Издательство Юрайт, 2012. – 567 с.

58. Обеспечение правовой безопасности бизнеса по российскому законодательству / С.А. Бондаренко, Н.В. Вишневская, Е.А. Козьякова [и др.]; под ред. Н.И. Минкиной; Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Директ-Медиа, 2024. – 169 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720883>.

59. Ответственность по российскому трудовому праву : монография / ответственный редактор А.Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 288 с. – (Актуальные монографии). – ISBN 978-5-534-13043-0. – URL: <https://urait.ru/bcode/566788>.

60. Романовская, Н.А. Компенсация причиненного работнику морального вреда по трудовому законодательству Российской Федерации / Н.А. Романовская // Трудовое и социальное право. – 2023. – № 3 (47). – С. 16–19.

61. Сагандыков, М.С. Социальная ответственность в контексте конституционных принципов свободы труда, солидарности и социального партнерства / М.С. Сагандыков // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 1. – С. 24–27.

62. Скачкова, Г.С. Иностранная рабочая сила в России: вопросы эффективности правового регулирования / Г.С. Скачкова // Кадровик. – 2023. – № 2. – С. 20–25.

63. Степанов, С.В. Российское государство и трудовое право в условиях частичной мобилизации / С.В. Степанов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 1. – С. 37–40.

64. Томашевский К.Л. Применение искусственного интеллекта и связанной с ним робототехники в сфере охраны труда / К.Л. Томашевский, Д.И. Киямова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 1. – С. 48–52.

65. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Т. 1: Общие проблемы современного трудового права. 2022. – 608 с.

66. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости / В.Н. Бобков, С.Ю. Головина, И.В. Войтковская [и др.]. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Перспектив», 2022. – 256 с.

67. Филипова, И.А. Наемный труд в условиях экспериментальных правовых режимов / И.А. Филипова, Е.А. Громова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 4. – С. 14–17.

68. Филипова, И.А. Работник – робот: реальность, риски, регулирование / И.А. Филипова // Российская юстиция. – 2019. – № 3. – С. 57–59.

69. Ханукаева, Т.Э. Трудовая юстиция в России: предпосылки и перспективы / Т.Э. Ханукаева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 2. – С. 36–37.

70. Хныкин, Г.В. Проблемы правового регулирования режима рабочего времени / Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 4. – С. 43–46.
71. Чесалина, О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 12–15.
72. Чиканова, Л.А. Использование отдельных гражданско-правовых категорий в регулировании трудовых отношений: актуальные проблемы / Л.А. Чиканова // Вопросы трудового права. – 2024. – Т. 20, № 6 (233). – С. 332–345.
73. Чиканова, Л.А. Модернизация законодательства о труде: актуальные проблемы / Л.А. Чиканова // Журнал российского права. – 2022. – Т. 26, № 12. – С. 70–84.
74. Чуча, С.Ю. Некоторые особенности обеспечения занятости в условиях гибридного правоприменения / С.Ю. Чуча // Право и государство: теория и практика. – 2025. – № 3. – С. 186–188.
75. Чуча, С.Ю. Обеспечение и защита социально-трудовых прав в условиях трансформации сферы труда и занятости / С.Ю. Чуча. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Перспектив», 2024. – 448 с.
76. Чуча, С.Ю. Реформирование правового регулирования занятости и обеспечение социальной справедливости / С.Ю. Чуча // Право и государство: теория и практика. – 2024. – № 2 (230). – С. 69–71.
77. Шишкина, А. Трудовой экстремизм / А. Шишкина // Трудовое право. – 2024. – № 8. – С. 25–32.
78. Шувалова, И.А. Дополнительные гарантии при трудоустройстве участникам специальной военной операции и членам их семей / И.А. Шувалова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 1. – С. 18–20.

79. Шуралева, С.В. Прекаризация труда и занятости — «реквием по мечте» о социальной справедливости? / С.В. Шуралева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 4. – С. 11–14.

Полезные при изучении курса «Трудовое право»

Интернет-ресурсы

1. <https://rostrud.gov.ru/> – РОСТРУД Федеральная служба по труду и занятости.
2. <https://trudvsem.ru/> – Работа России.
3. <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/new-projects/kadry/> – Национальные проекты. Кадры.
4. <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/> – Онлайнинспекция.рф. Портал, содержащий пошаговые инструкции, памятки, образцы документов и другие статьи по всем аспектам трудового законодательства.
5. <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/> – Реестр профессиональных стандартов Минтруда России.
6. <https://www.garant.ru/ia/aggregator/trud/> – Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ. Материалы рубрики «Труд».
7. <http://www.consultant.ru/> – Справочная правовая система (СПС) «КонсультантПлюс», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации.
8. <http://www.gov.ru/> – Сервер федеральных и региональных органов государственной власти.
9. <http://www.rg.ru/> – Официальный сайт газеты «Российская газета».
10. <https://regulation.gov.ru/> – Официальный сайт для размещения информации о подготовке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатах их общественного обсуждения.

11. <http://pravo.gov.ru/> – Официальный Интернет-портал правовой информации.
12. <http://www.scopus.com/> – Реферативная база данных Scopus – международная универсальная реферативная база данных.
13. <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp?> – Научная электронная библиотека eLIBRARY.
14. <https://e.lanbook.com/> – Электронно-библиотечная система «Лань».
15. <https://biblioclub.ru/> – Университетская библиотека онлайн.
16. <https://urait.ru/> – Электронно-библиотечная система Юрайт.
17. <http://diss.rsl.ru/> – Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ.
18. <http://www.public.ru/> – Интернет-библиотека СМИ.
19. <http://git22.rostrud.ru> – РОСТРУД. Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай.
20. <https://portal.22trud.ru/> – Интерактивный портал по труду и занятости населения Алтайского края.
21. <https://sudact.ru/> – Судебные и нормативные акты Российской Федерации (СудАкт) – крупнейшая в сети база судебных актов, судебных решений и нормативных документов.
22. <https://vsrf.ru/documents/practice/?year=2025> – Верховный Суд Российской Федерации. Обзоры судебной практики Верховного Суда Российской Федерации.
23. <http://www.ksrf.ru/ru/Pages/default.aspx> – Конституционный Суд Российской Федерации.
24. <http://compendium.itcilo.org/en/> – NORMLEX. База данных международных трудовых стандартов и национального законодательства (страница с возможностью перевода на русский язык).

25. <http://www.eurofound.europa.eu/> – Европейское трудовое право на официальном сайте Европейского фонда за улучшение условий жизни и труда (страница с возможностью перевода на русский язык).

26. <http://www.legifrance.gouv.fr/> – Законодательство Франции на информационном сайте Правительства Франции Legifrance.gouv.fr (страница с возможностью перевода на русский язык).

27. <http://www.tuc.org.uk/> – Новости трудового права Великобритании на сайте Конгресса профсоюзов Великобритании (страница с возможностью перевода на русский язык).

28. <http://www.dol.gov> – Трудовое право США на сайте Министерства труда США (страница с возможностью перевода на русский язык).

29. <http://www.lawmemo.com/> – Решения по трудовому праву с LawМемо (страница с возможностью перевода на русский язык).

30. http://www.hrsdc.gc.ca/en/labour/labour_law/index.shtml – Трудовое право Канады на сайте Министерства занятости и социального развития Канады (страница с возможностью перевода на русский язык).

31. <http://www.comlaw.gov.au> – Трудовое право Австралии на информационном сайте Правительства Австралии. Федеральный реестр законодательства (страница с возможностью перевода на русский язык).

32. <http://www.pravo.by> – Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь.

33. <https://www.top-personal.ru/workinglaws.html> – Архив номеров журнала «Трудовое право».

34. <https://lawinfo.ru/journals/46/trudovoe-pravo-v-rossii-i-za-rubezom> – Издательская группа «ЮРИСТ». Журнал «Трудовое право в России и за рубежом».

35. <https://e.spravkadroverka.ru/> – Журнал «Справочник кадровика».

Издательство Алтайского филиала РАНХиГС

Адрес издательства: 656008, Алтайский край, г. Барнаул, ул. Партизанская, 187,
nauka@alt.ranepa.ru, тел. (3852) 504-083

Изготовитель: ООО Алтай-Циклон,

Адрес изготовителя: г. Барнаул, ул. Кирова, 49А
1 CD-R; 1,54 Мб

Дата подписания к использованию: 20.11.2025

Тираж – 10 экз.