

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КАЗАНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

Р.Х. Галиуллина

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методическое пособие

Казань
КЮИ МВД России
2021

ББК 67.404
Г 15

Одобрено редакционно-издательским советом КЮИ МВД России

Рецензенты

Кандидат юридических наук, доцент

Шмаков В.Н.

(Дальневосточный юридический институт МВД России)

И.Ф. Галяутдинов

(Правовой отдел МВД по РТ)

Галиуллина Р.Х.

Г 15 Трудовое право: учебно-методическое пособие /
Р.Х. Галиуллина. – Казань: КЮИ МВД России, 2021. – 116 с.

В пособии представлено содержание основных институтов трудового права, даются определения понятий, которые используются в учебной дисциплине и науке трудового права, предлагаются методические рекомендации преподавателям по проведению занятий семинарского типа.

Предназначено преподавателям, курсантам, слушателям, иностранным слушателям образовательных организаций МВД России.

В оформлении обложки использована работа художника В.В. Кандинского, размещенная в сети Интернет в свободном доступе.

ББК 67.404

© Галиуллина Р.Х., 2021
© КЮИ МВД России, 2021

Оглавление

Методические указания.....	4
Тема 1. Предмет, метод, система, источники и принципы трудового права	6
Тема 2. Субъекты трудового права	15
Тема 3. Социальное партнерство	19
Тема 4. Коллективные переговоры и соглашения.....	25
Тема 5. Занятость и трудоустройство	30
Тема 6. Трудовой договор. Защита персональных данных работника	37
Тема 7. Рабочее время.....	49
Тема 8. Время отдыха.....	54
Тема 9. Оплата и нормирование труда.....	58
Тема 10. Гарантии и компенсации в сфере труда	63
Тема 11. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	70
Тема 12. Материальная ответственность работника и работодателя	76
Тема 13. Охрана труда	80
Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	86
Тема 15. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	91
Тема 16. Трудовые споры и порядок их разрешения	98
Список литературы	105
Указатель понятий	114

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Предлагаемое издание «Трудовое право» представляет собой оригинальное учебно-методическое пособие, выполненное в наглядной схематичной форме по всем 16 темам учебной дисциплины «Трудовое право», которая предусмотрена рабочими планами Казанского юридического института МВД России по специальностям 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности, 40.05.02 Правоохранительная деятельность, направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

Курсантам и слушателям в силу возраста, разной степени осведомленности и уровня правовой культуры и образования, ограниченного времени прохождения учебной дисциплины и неравномерным соотношением аудиторного времени и времени, отведенного на самостоятельное изучение дисциплины, сложно ориентироваться в потоке информации. Профессорско-преподавательским составом кафедры подготовлены учебные пособия, учебно-методические пособия и практикумы по трудовому праву, которые способствуют расширению кругозора, оттачивают умения и навыки при решении юридических казусов. Тем не менее усвоение материала, представленного в наглядной форме, безусловно, имеет определенные преимущества. Практика преподавания учебных дисциплин по отраслям права доказывает существенную пользу составления схем, сравнительных таблиц, рисунков при систематизации массивного правового материала, представленного легальными определениями, императивными и диспозитивными нормами, сложными юридическими конструкциями.

Логика представленного материала заключается в том, чтобы соединить:

1) знания о правовом регулировании отдельных институтов трудового права, значении международных договоров и специальных законов, в том числе относящихся к деятельности органов внутренних дел;

2) словарь понятий по ключевым терминам отрасли «Трудовое право» (словарь имеет разветвленную структуру: понятия размещены в темах, путеводителем к нему является «Указатель понятий», который размещен в конце учебно-методического пособия с указанием страниц). Обращаю внимание, что легальные понятия имеют строгую формальную определенность, поэтому одним из требований является их безусловное знание, умение грамотно комментировать;

3) основные юридические конструкции, которые наглядно раскрывают правовое содержание правовых дефиниций, служат грамотному правоприменению.

Необходимо иметь в виду, что представленные словарь понятий и схемы, несут не основную, а дополнительную учебно-методическую нагрузку. Главная нагрузка по-прежнему ложится на лекции по темам, вынесенных тематическими планами изучения дисциплины на публичное обсуждение, а также основную учебную литературу, имеющуюся в библиотеке КЮИ МВД России. Что же касается конспектов семинарских (практических) занятий, они формируются обучаемыми индивидуально, в том числе на основе самостоятельного изучения учебной дисциплины, руководствуясь методическими указаниями по изучению конкретной темы, изложенными в практикуме по трудовому праву (для курсантов и слушателей заочной формы обучения: Казань: КЮИ МВД России, 2020; для иностранных слушателей: Казань: КЮИ МВД России, 2021) и учебными пособиями, подготовленными по конкретным проблемам трудового права, в том числе преподавателями кафедры (в частности, учебное пособие: Галиуллина Р.Х. Трудовой договор. Защита персональных данных. Контракт в системе органов внутренних дел. (Казань: КЮИ МВД России, 2016. – 121 с.)).

Каждая тема представленных понятий и схем завершается заданиями для самоподготовки и вопросами для самоконтроля. Следует обратить внимание, что основной массив «контрольных точек» заданий и вопросов связан с информацией, заложенной в схемах, а также с практической деятельностью сотрудников органов внутренних дел, изучающих трудовое право, что, бесспорно, придает учебно-методическому пособию практический характер и способствует усилению мотивации при изучении курса.

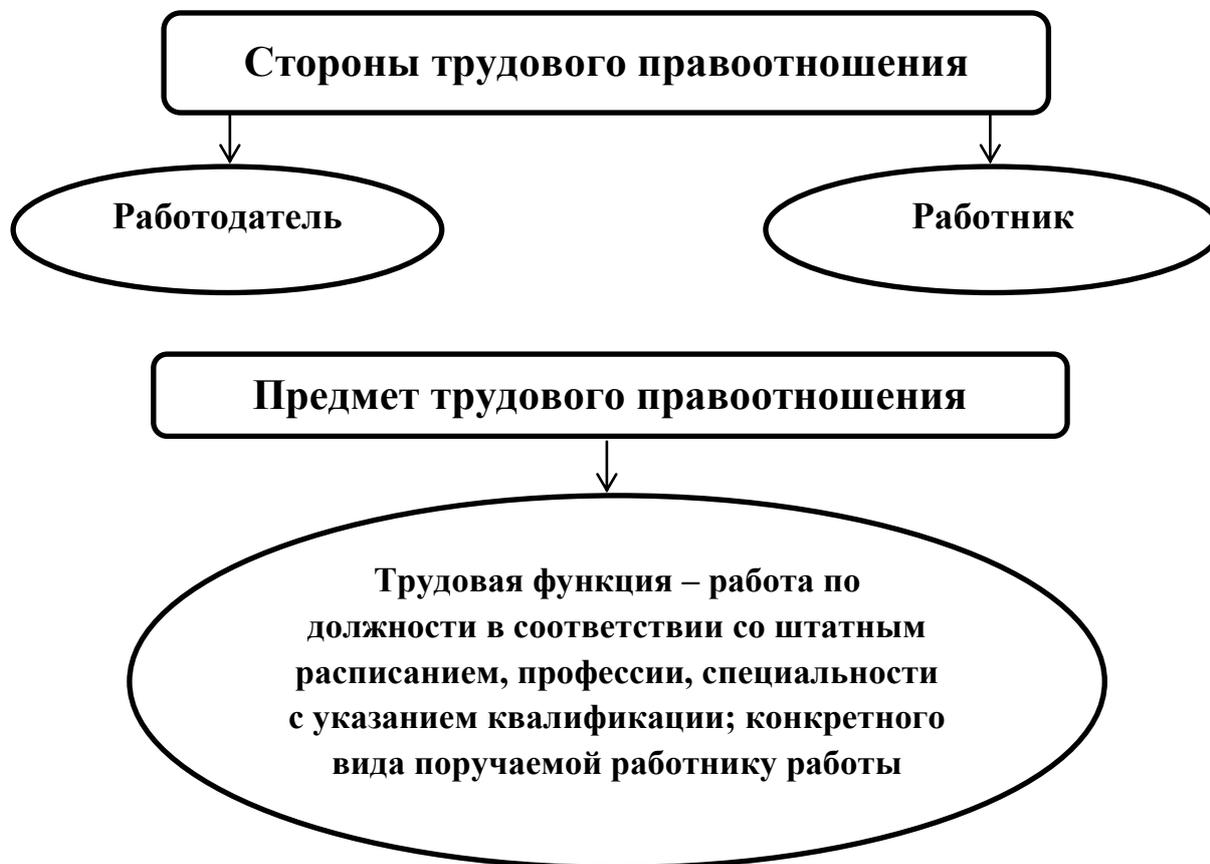
Автор надеется, что подготовленное пособие не только будет способствовать более глубокому и основательному погружению в изучаемый материал, но и поможет в освоении обучающимися общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА, ИСТОЧНИКИ И ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Понятие трудового правоотношения

Трудовые отношения – это 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)



2. Иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми

Иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми (ст. 1 ТК РФ)

По организации труда и управлению трудом;

По трудоустройству у данного работодателя;

По подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

По социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

По участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

По материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

По государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

По разрешению трудовых споров;

По обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами

3. Метод трудового права

Метод трудового права – способ воздействия на трудовые и иные, непосредственно связанные с трудовыми отношения, с целью их упорядочивания. Для него характерно:

1. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования.

2. Участие работников и их представителей в установлении условий труда и контроль за их соблюдением.

3. Единство и дифференциация правового регулирования труда.



4. Принципы трудового права

Принцип права – основополагающая идея, которая определяет содержание норм права определенной отрасли или норм права определенных отраслей права

1) свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

4) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

5) равенство прав и возможностей работников;

6) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

7) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

8) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

9) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

10) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

11) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

14) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

15) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

16) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

17) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

20) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

5. Система трудового права

Система трудового права – структура отрасли права

ОБЩАЯ ЧАСТЬ:

Предмет и метод трудового права;

Основные принципы трудового права;

Источники трудового права;

Основные трудовые права и обязанности работников и работодателей;

Социальное партнерство;

Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ:

Трудовой договор. Защита персональных данных работника;

Рабочее время и время отдыха;

Оплата труда (заработная плата). Нормирование труда; Дисциплина труда.

Гарантии и компенсации за особые условия труда;

Охрана труда;

Материальная ответственность сторон трудового договора;

Особенности регулирования отдельных категорий работников;

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

Трудовые споры, порядок их разрешения.

6. Источники трудового права

Нормативный правовой акт – источник права в странах романо-германской правовой системы.

Нормативный правовой акт – общеобязательное правило поведения, принятое в установленном законом порядке, сила которого обеспечена принудительной силой государства.

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года.

Международные договоры: Конвенции и Рекомендации Международной организации труда (МОТ)

**Федеральные законы:
Кодифицированные Некодифицированные
(Трудовой кодекс РФ)**

**Указы Президента РФ
Постановления Правительства РФ**

Конституции (уставы), законы и иные нормативные акты субъектов Российской Федерации

**Акты социального партнерства,
коллективные трудовые договоры**

Индивидуальные акты

Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Трудовое правоотношения и гражданское правоотношение: общее и особенное.

2. Какие из иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми – предшествуют, сопутствуют, складываются после их прекращения?

3. Дать определение императивного, диспозитивного методов правового регулирования, метода саморегуляции. Привести примеры правового регулирования.

4. Какие принципы трудового права установлены Конституцией РФ?

5. Чем система права отличается от системы законодательства, системы учебной дисциплины, науки трудового права?

6. Докажите, что трудовое право России является предметом совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов.

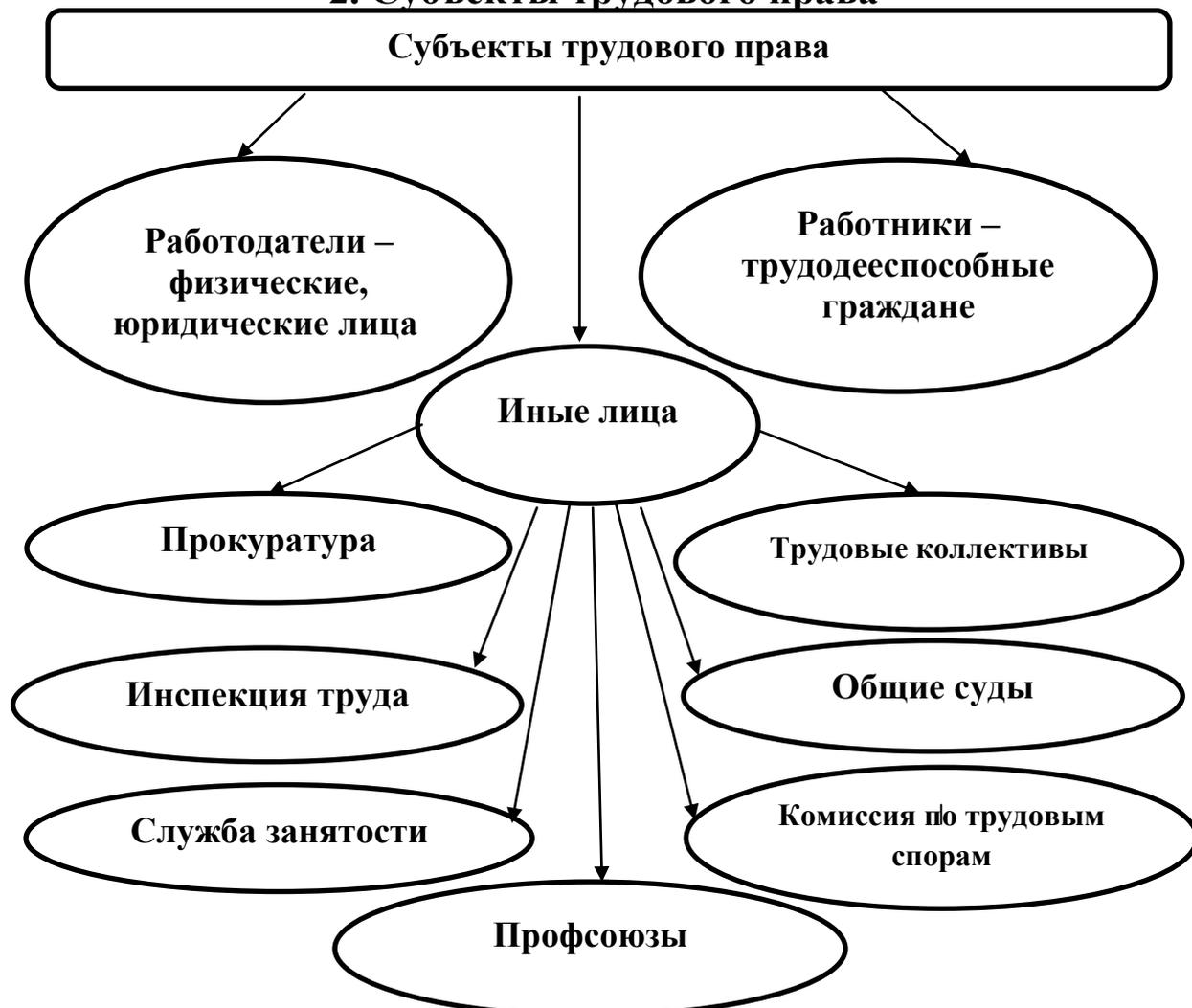
ТЕМА 2. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Понятие правоспособности, трудоееспособности

Правоспособность – способность лица быть носителем прав и обязанностей.

Трудоееспособность – способность физического лица своими действиями самостоятельно осуществлять трудовые права и нести трудовые обязанности, наступает с 16 лет (ст. 20 ТК РФ).

2. Субъекты трудового права



3. Права и обязанности сторон трудового договора

Права работника:

заключение, изменение и расторжение трудового договора;
предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
подготовку и дополнительное профессиональное образование;
объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
участие в управлении организацией;
ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей;
защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
обязательное социальное страхование.

Обязанности работника:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
соблюдать трудовую дисциплину;
выполнять установленные нормы труда;
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

(ст. 21 ТК РФ)

Права работодателя:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Обязанности работодателя:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства;
рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов;
создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
осуществлять обязательное социальное страхование работников;
возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;
исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда.

(ст. 22 ТК РФ)

Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правоспособность физического и юридического лица в трудовом праве. Рассказать о специальной правоспособности сотрудника ОВД.

2. Трудодееспособность работника и работодателя – физического лица: общее и особенное.

3. Права работника и работодателя: общее и особенное.

4. Обязанности работника и работодателя: общее и особенное.

5. Иные субъекты в трудовом праве России:

а) трудовые коллективы;

б) профессиональные союзы: правовое регулирование и полномочия;

в) общие суды и комиссии по трудовым спорам;

г) прокуратура и федеральная инспекция труда.

ТЕМА 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Правовое регулирование

- Конвенция МОТ №98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.);
- Конвенция МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам» (1949 г.);
- Раздел II (главы 3-5, ст. 23-35, главы 8-9 (ст. 52-55) ТК РФ *(особенности применения этого раздела к государственным служащим, сотрудникам органов внутренних дел и прочее определены специальными федеральными законами (ст. 28 ТК РФ))*);
- Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ;
- Постановление Правительства РФ «О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 05.11.1999 № 1229.

2. Понятие социального партнерства.

Бипартизм, трипартизм. Стороны социального партнерства

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - 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).

Бипартизм - двусторонняя модель регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации

Трипартизм – трехсторонняя модель регулирования социально-трудовых отношений при участии работников, работодателей и органов государственной власти

Стороны социального партнерства (ст. 25 ТК РФ)

Работники

Работодатели в лице его представителей

Органы государственной власти и местного самоуправления

3. Принципы социального партнерства

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

(ст. 24 ТК РФ)

НАРУШЕНИЕ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА – ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.

(глава 9, ст. 54-55 ТК РФ)

4. Уровни социального партнерства

Согласно ст. 26 ТК РФ, социальное партнерство осуществляется на:

федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации (например, деятельность Российской трехсторонней комиссии);

межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации (например, соглашение Республики Татарстан и Республики Марий-Эл о сотрудничестве в области занятости населения);

региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации (например, установление минимального размера оплаты труда в отдельных субъектах РФ);

отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях) (например, установление дополнительного пенсионного страхования в отдельных отраслях народного хозяйства);

территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании (например, время работы организаций образования, здравоохранения, социального обеспечения);

локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда (например, принятие коллективного трудового договора).

5. Формы социального партнерства

Согласно ст. 21 ТК РФ, социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений (см.: схему «Уровни социального партнерства»);

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (см.: тема 4 «Коллективные переговоры и соглашения»);

участия работников, их представителей в управлении организацией (например, назначение работников на руководящие должности);

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (например, в примирительной комиссии для урегулирования коллективного трудового спора).

Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Международные договоры, нормативные и подзаконные нормативные акты в сфере социального партнерства.

2. Понятие социального партнерства и роль бипартизма и трипартизма в организации взаимоотношений работников и работодателей.

3. Принципы социального партнерства и их значение для создания эффективной системы обеспечения согласования интересов сторон социального партнерства.

4. Уровни социального партнерства и их роль в организации системы социального партнерства в Российской Федерации, ее субъектах, муниципальных образованиях и в организациях, где сложились трудовые отношения.

5. Рассказать о формах социального партнерства как выражении трудовой демократии.

ТЕМА 4. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

1. Правовое регулирование

- Конвенция МОТ №98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.);
- Конвенция МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам» (1949 г.);
- Раздел II (главы 6-7 (ст. 36-51) ТК РФ *(особенности применения этого раздела к государственным служащим, сотрудникам органов внутренних дел и прочее определены специальными федеральными законами (ст. 28 ТК РФ))*)

2. Результаты коллективных переговоров

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений

(абз. 1 ст. 27 ТК РФ)

Результаты переговоров:

Заключение коллективного трудового договора (на локальном уровне, в организации)

(ст. 40 ТК РФ)

Заключение соглашения (на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях социального партнерства)

(ст. 45 ТК РФ)

3. Содержание и действие коллективного трудового договора

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

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

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

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

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

(ст. 41 ТК РФ)

Срок действия коллективного договора:

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

(ст. 43 ТК РФ)

4. Содержание и действие соглашения

•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.

(ст. 46 ТК РФ)

•В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

•оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);

- гарантии, компенсации и льготы работникам;
- режимы труда и отдыха;
- занятость, условия высвобождения работников;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;
- условия и охрана труда;
- развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
- дополнительное пенсионное страхование;
- другие вопросы, определенные сторонами.

(ст. 41 ТК РФ)

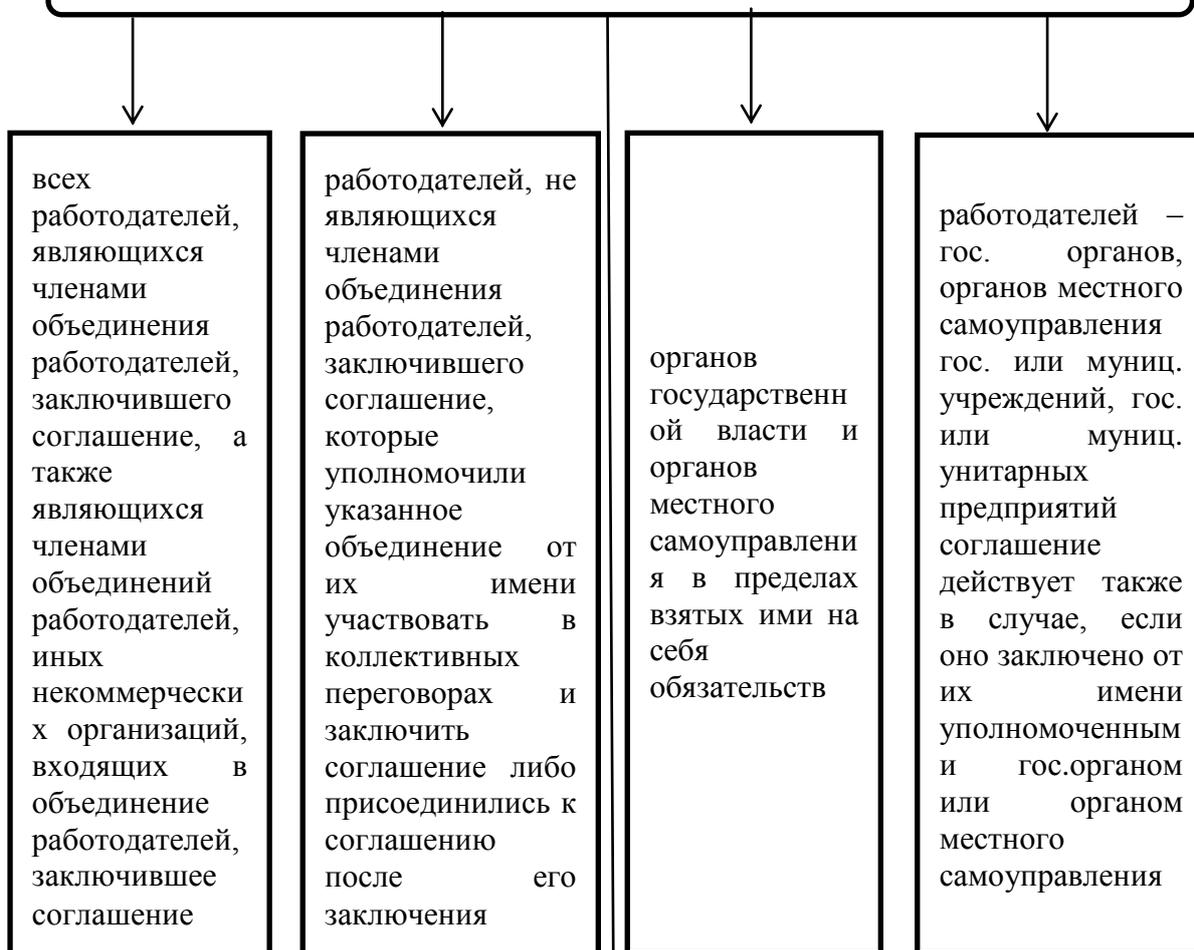
Срок действия соглашения:

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

(ст. 48 ТК РФ)

Действие соглашения по кругу лиц (ст. 48 ТК РФ):



всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в ч. 3 и ч. 4 данной статьи.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников!

Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Какие принципы социального партнерства применяются непосредственно к проведению коллективных переговоров?
2. Назовите отличия коллективного трудового договора и соглашения.
3. Определите действие актов социального партнерства по кругу лиц и во времени.
4. Определите этапы коллективных переговоров.
5. Объясните, почему социальное партнерство не является институтом организации ОВД.

ТЕМА 5. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

1. Правовое регулирование

- Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 года № 1032-1

2. Понятие занятости. Занятые

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (1. Правовое регулирование (ст. 1 Закона «О занятости»))

Согласно ст. 2 ТК РФ занятыми признаются граждане:

работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п.3 ст. 4 Закона) и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

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

занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

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

избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации;

обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости);

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

являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

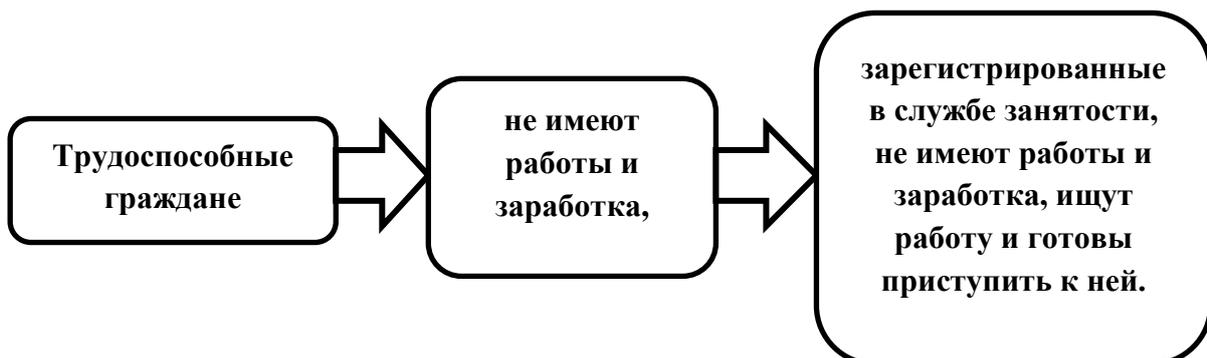
3. Безработные

Условия и порядок признания граждан безработными

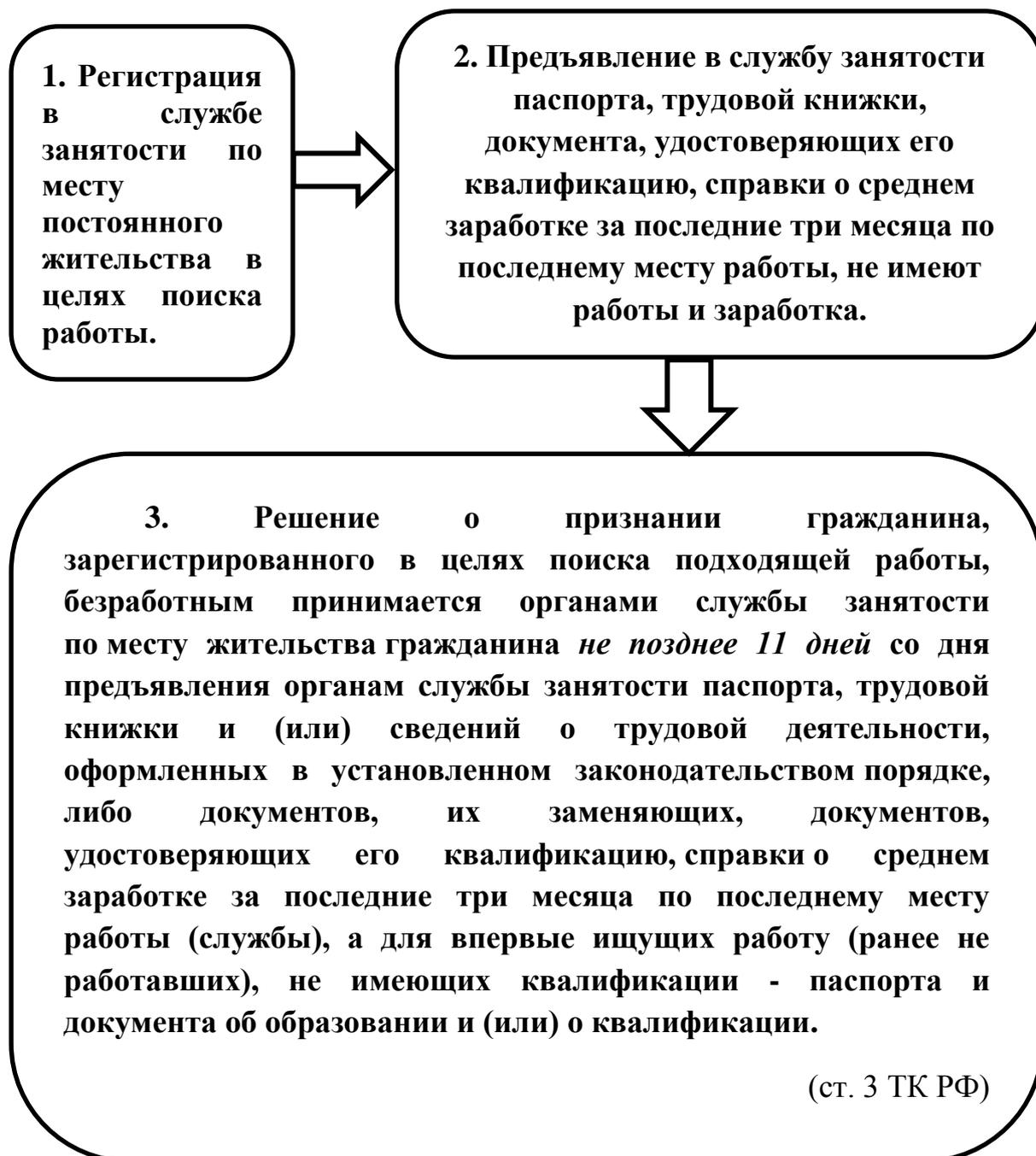
Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

(ст. 3 ТК РФ)

Условия признания граждан безработными:



Порядок признания гражданина безработным:



НЕ МОГУТ БЫТЬ ПРИЗНАНЫ БЕЗРАБОТНЫМИ ЛИЦА:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначены страховая пенсия по старости (в том числе досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия, предусмотренная пунктом 2 статьи 32 настоящего Закона, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации - в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
- перечисленные в ст. 2 Закона «О занятости».

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

(ст. 3 ТК РФ)

4. Понятие подходящей и неподходящей работы

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

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

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

впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации; уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства в установленном законодательством РФ порядке; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;

отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания установленного периода выплаты пособия по безработице;

состоящих на учете в органах службы занятости более 12 месяцев, а также более трех лет не работавших;

обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Подходящей не может считаться работа, если:

она связана с переменной места жительства без согласия гражданина;

условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы). Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения (далее - прожиточный минимум), исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

(ст. 4 ТК РФ)

Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Понятие «занятости». Федеральная служба занятости в РФ.
2. Категория «занятые» и ее значение.
3. Категория «безработные» и ее значение. Постановка на учет в качестве безработного.
4. Понятие «подходящая работа».
5. Пособие по безработице, порядок ее исчисления.

ТЕМА 6. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

1. Правовое регулирование

- Раздел III (главы 10-14, ст. 56-90) ТК РФ (*особенности применения этого раздела к государственным служащим, сотрудникам органов внутренних дел и прочее определены специальными федеральными законами (ст. 28 ТК РФ)*);
- Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ;
- Постановление Правительства РФ «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013);
- Приказ Минтруда России «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» от 19.05.2021 № 320н (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2021 № 63748)

2. Понятие трудового договора. Содержание трудового договора

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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

(ст. 56 ТК РФ)



Содержание трудового договора

Обязательные условия:

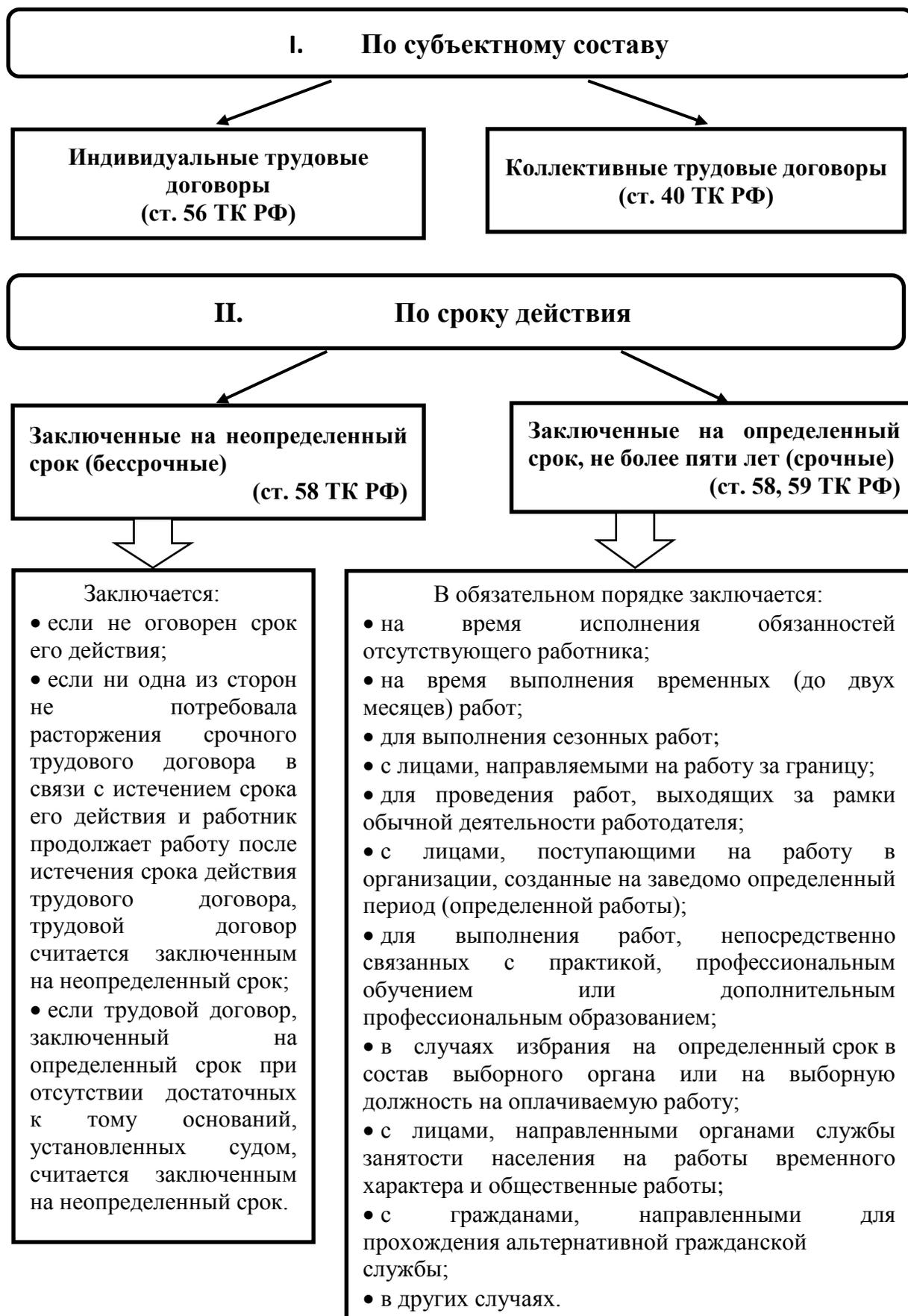
- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия.

Дополнительные условия:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

(ч. 2, 3 ст. 57 ТК РФ)

3. Виды трудового договора

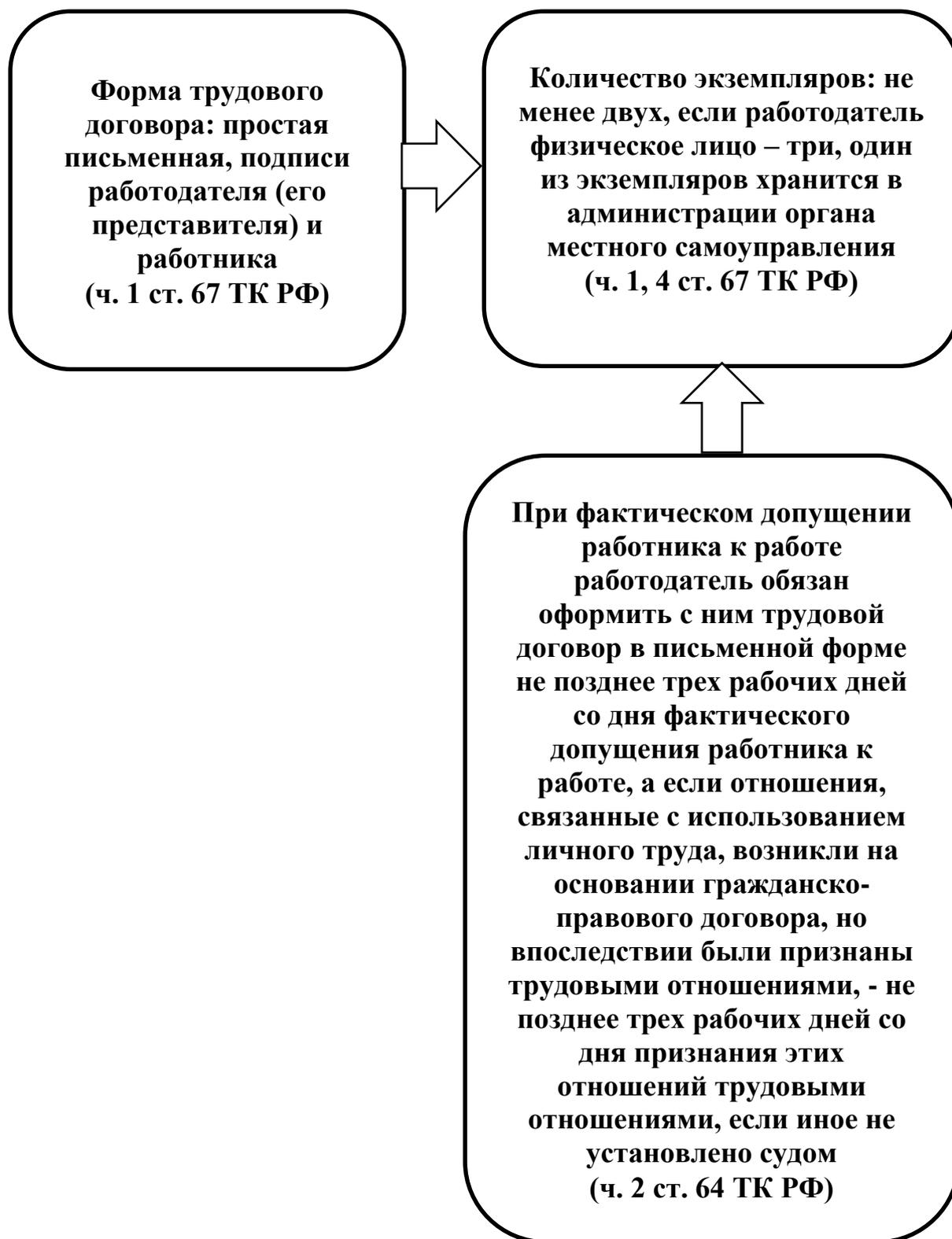




По соглашению сторон заключается:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- с творческими работниками;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного плавания;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;
- в других случаях.

4. Форма трудового договора и порядок его заключения



5. Испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ)

Запрет на установление испытательного срока:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

(ч. 2 ст. 70 ТК РФ)

Срок испытания:

- не может превышать трех месяцев;
- для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств - шесть месяцев;
- при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

(ч. 3, 4, 5 ст. 70 ТК РФ)

6. Персональные данные работника

Документы, требующиеся при приеме на работу (ст. 65 ТК РФ)

Обязательные

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования,
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

Дополнительные

- медицинское заключение о состоянии здоровья для несовершеннолетних работников;
- список опубликованных работ, письменная служебная характеристика, заключение кафедры (избрание по конкурсу) для работников НИУ, профессорско-преподавательского состава вузов;
- трудовая рекомендация медико-санитарной экспертной комиссии (для лиц с ограниченными возможностями);
- листок миграционного учета (для иностранных граждан временно пребывающих на территории РФ).

Запрещено требовать документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

Трудовая книжка - основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

(ч. 1 ст. 66 ТК РФ)

Формы трудовых книжек

Простая письменная

Электронная

Основные правила ведения трудовой книжки:

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

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

(ч. 2, 3, 4 ст. 66 ТК РФ)

Взыскания в трудовую книжку не заносятся.

7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

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. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

(ст. 72.1 ТК РФ)

Не требует согласия работника *перемещение* его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

(ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ)

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

8. Прекращение трудового договора

Общие основания прекращения трудового договора, которые указываются в приказе и вносятся в трудовую книжку со ссылкой на соответствующих пункт ст. 77 ТК РФ

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст. 72 ТК РФ);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3, 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование института трудового договора.
2. Объясните, в чем отличие трудового договора и гражданского договора.
3. Сравнить содержание трудового договора и содержания гражданского договора.
4. Перечислить требования к форме трудового договора.
5. Виды трудового договора, общее и отличное.
6. Порядок приема на работу. Обязательные и дополнительные документы при приеме на работу.
7. Испытание при приеме на работу. Ограничения и гарантии испытания.
8. Защита персональных данных работника.
9. Трудовая книжка: формы, порядок ведения.
10. Перевод и перемещение: общее и отличное.
11. Общие основания прекращения трудового договора.

ТЕМА 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Правовое регулирование

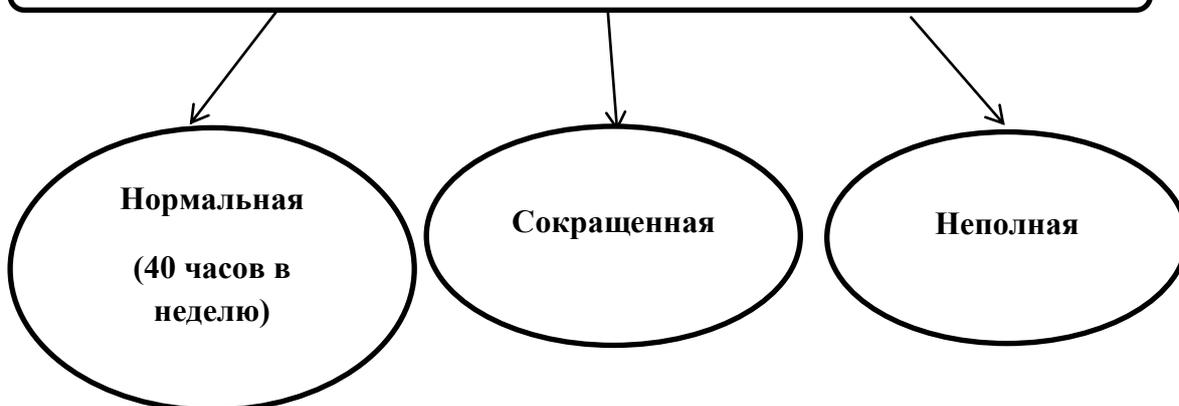
- Конвенция МОТ №47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.);
- Конвенция МОТ №175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (1994 г.);
- Раздел IV (главы 15-16, ст. 91-105 *(особенности применения этого раздела к государственным служащим, сотрудникам органов внутренних дел и прочее определены специальными федеральными законами (ст. 28 ТК РФ))*).

2. Понятие рабочего времени, его виды

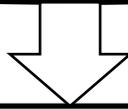
Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми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

(ст. 91 ГК РФ)

Виды рабочего времени – это его продолжительность



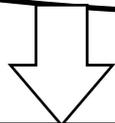
Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ)



Устанавливается для работников:

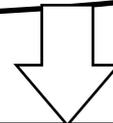
- в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- условия которых труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Неполная продолжительность рабочего времени (ст. 93 ТК РФ)



Работодатель обязан установить по заявлению:

- беременной женщины;
- родителя, воспитывающего ребенка до 14 лет (инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи по медицинскому заключению.



По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

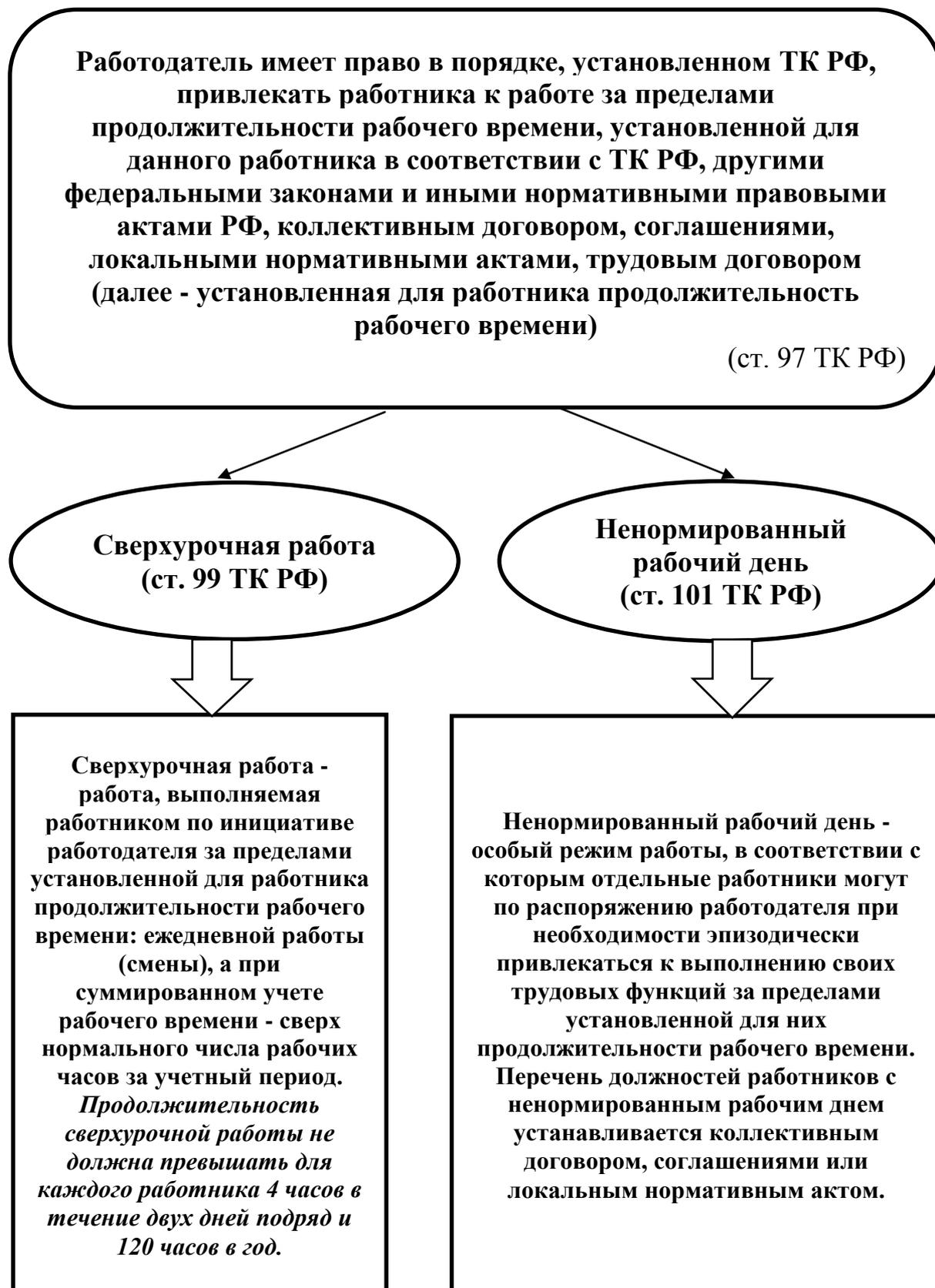
Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3. Режим рабочего времени и его элементы

Режим рабочего времени – распределение рабочего времени в течение суток или другого учетного периода.



4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени



Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование института рабочего времени.
2. Сравнить рабочее время и его отличие от служебного времени.
3. Виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени.
4. Сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время: общее и особенное.
5. Режим рабочего времени и его элементы.
6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
7. Ненормированный режим рабочего времени и сверхурочная работа: общее и особенное.

ТЕМА 8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

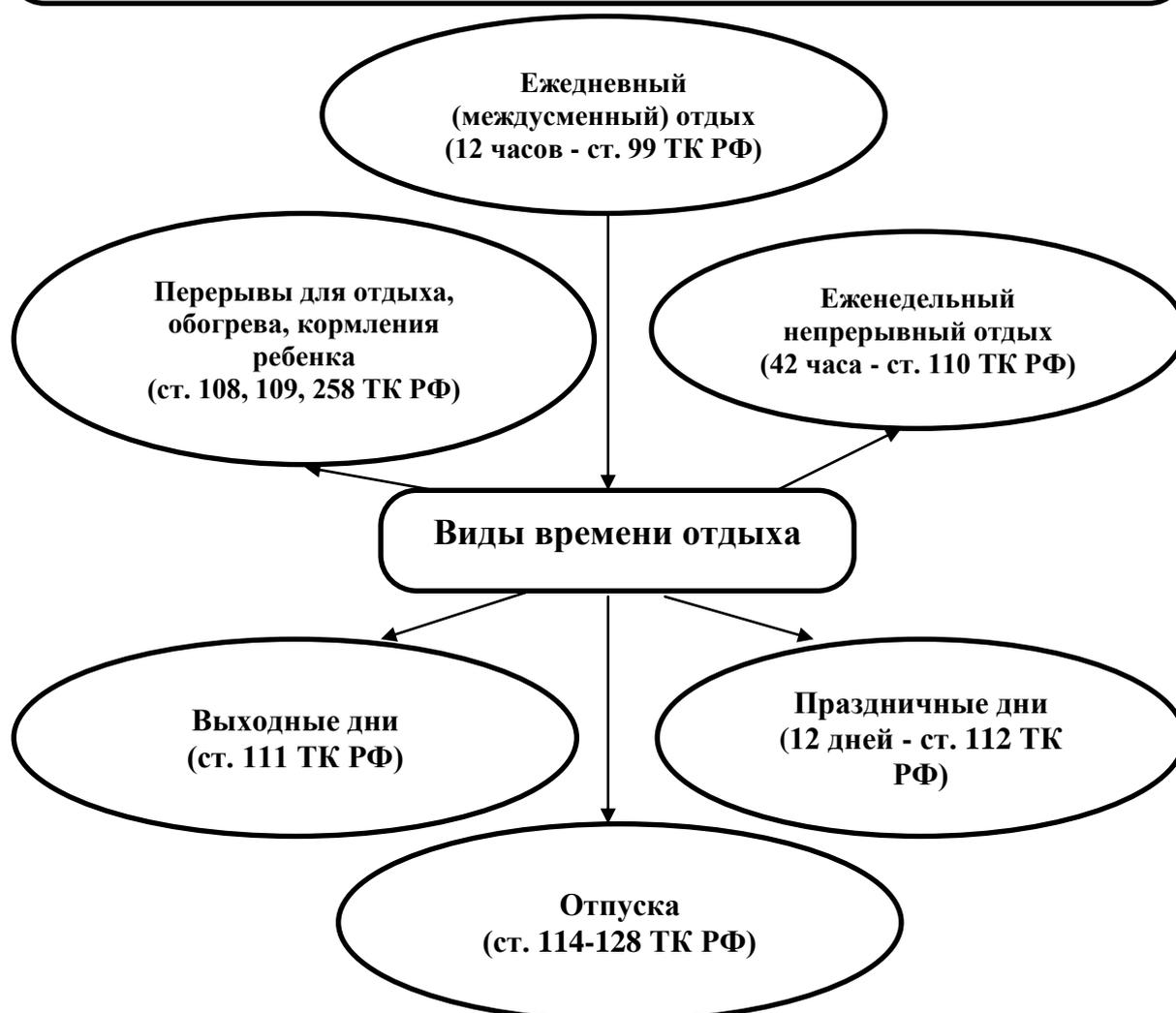
1. Правовое регулирование

- Конвенция МОТ №132 «Об оплачиваемых отпусках» (1970 г.);
- Раздел V ТК РФ (главы 17-19, ст. 106-128).

2. Понятие времени отдыха, его виды

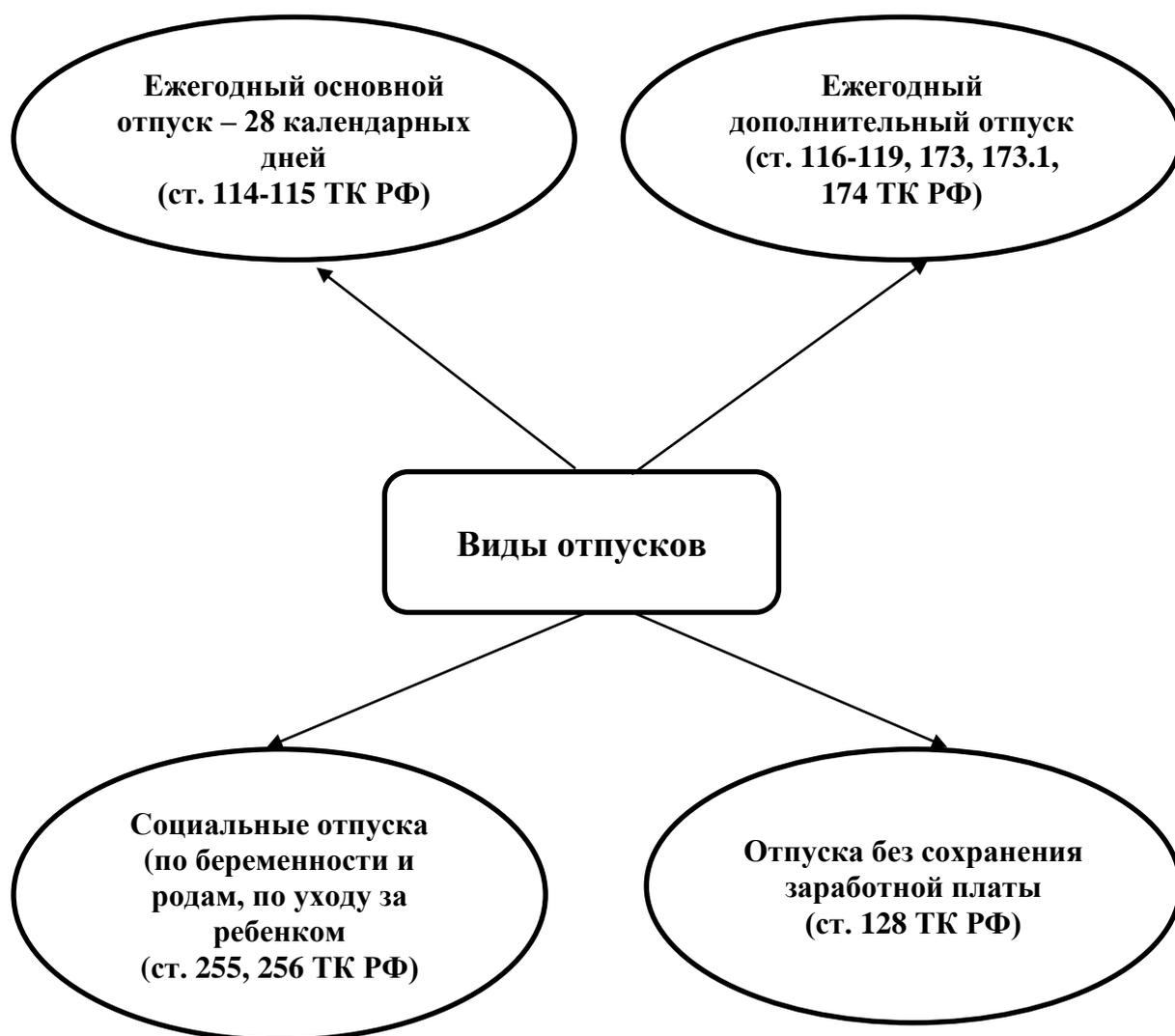
Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

(ст. 106 ТК РФ)

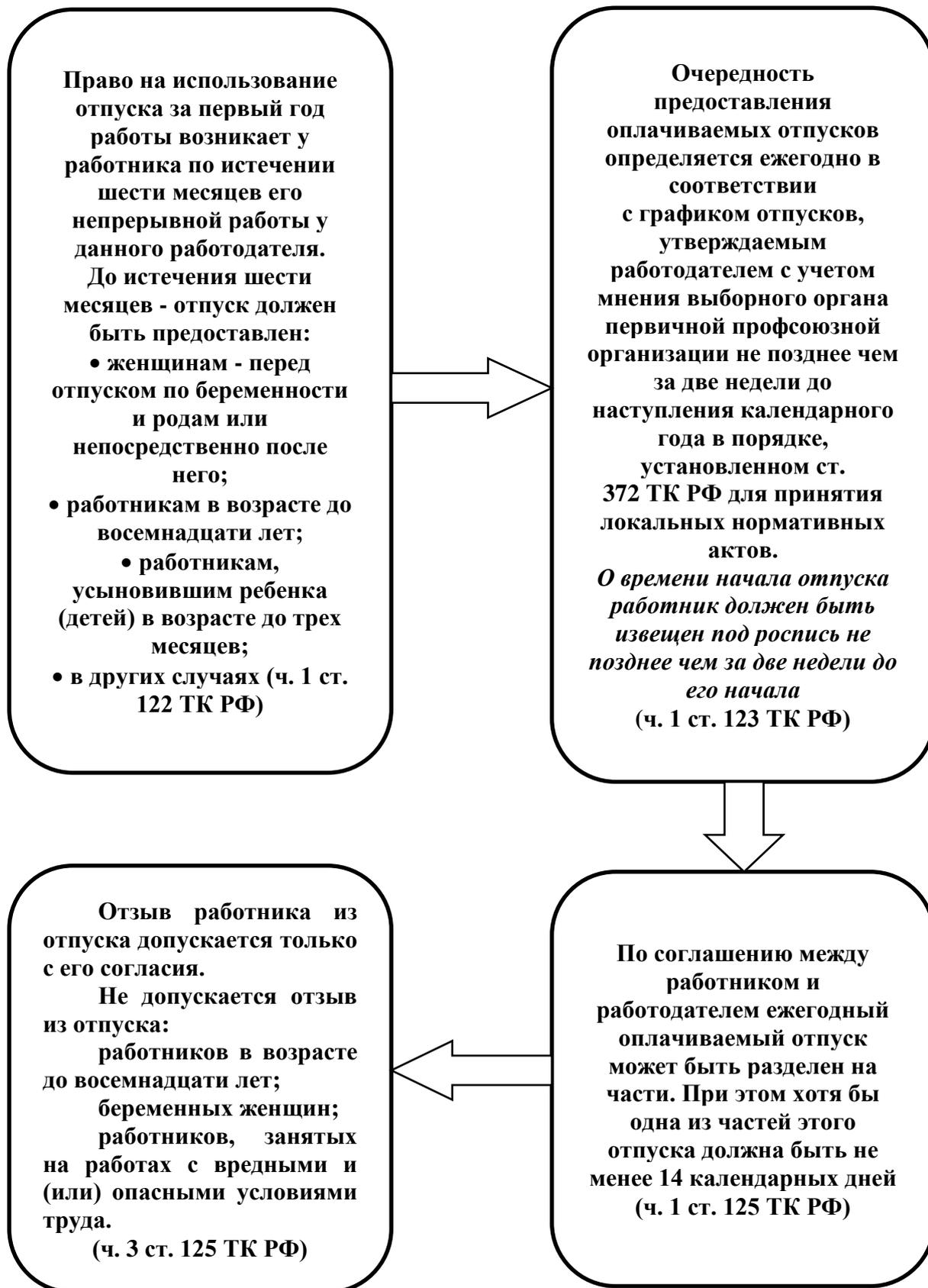


3. Отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ)



4. Правила предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска



Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование времени отдыха.
2. Дать определение времени отдыха и рассказать о его связи с рабочим временем.
3. Виды времени отдыха. Виды отпусков.
4. Ежегодный оплачиваемый отпуск.
5. Ежегодный дополнительный отпуск.
6. Рассказать о порядке предоставления ежегодных дополнительных отпусках в системе ОВД РФ.
7. Социальные отпуска.
8. Порядок предоставления и ежегодного отпуска и порядке их переноса.

ТЕМА 9. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

1. Правовое регулирование

- Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.);
- Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1972 г.);
- Раздел VI ТК РФ (главы 20-21, ст. 120 – 158);
- Приказ Минздравсоцразвития РФ «О Методических рекомендациях по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда» от 22.10.2007 № 663.

2. Понятия «заработная плата» (оплата труда), «тарифная ставка», «оклад»

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).

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

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

(ст. 129 ТК РФ)

3. Методы правового регулирования заработной платы



4. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

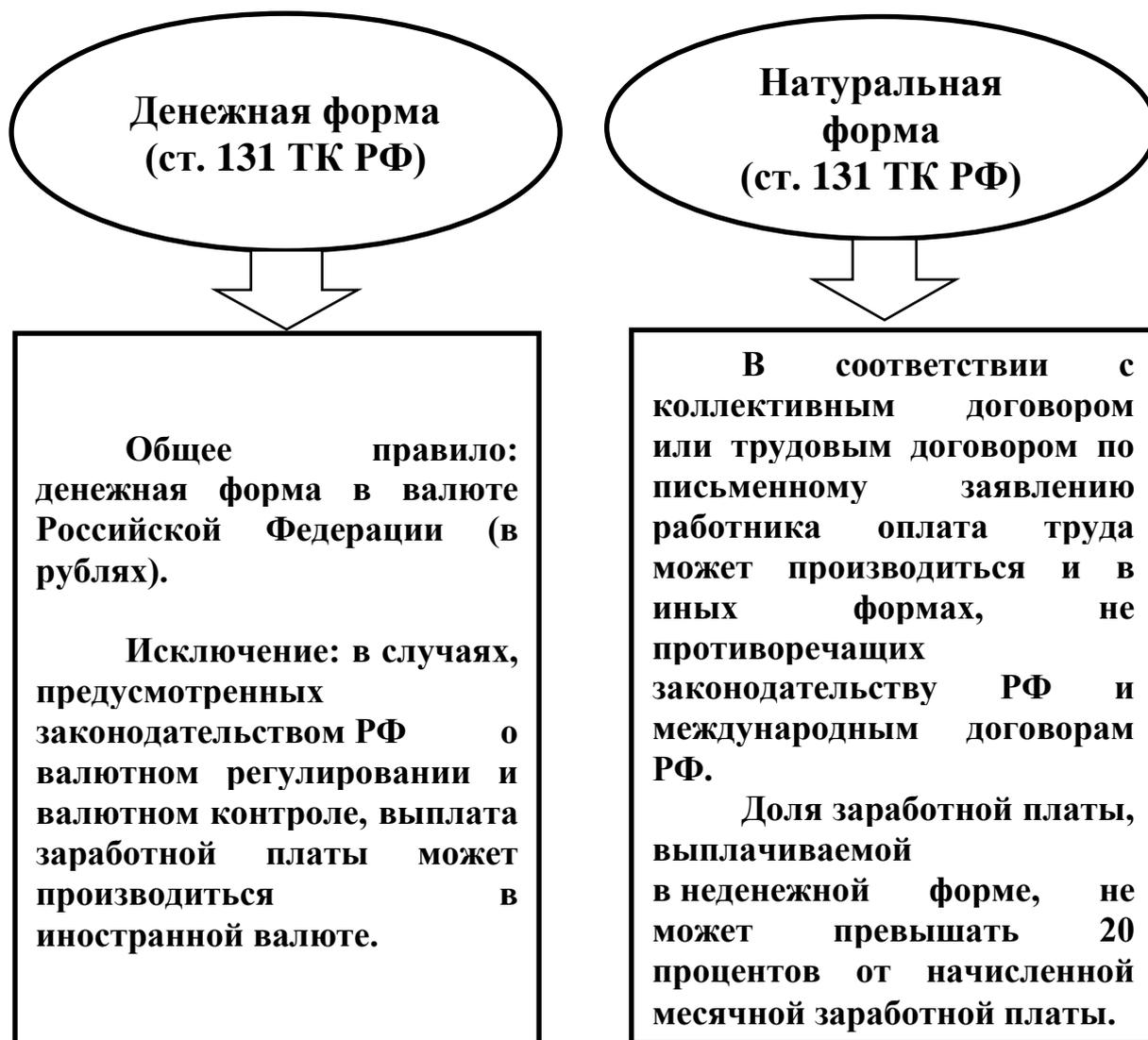
- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

(ст. 130 ТК РФ)

Значение государственных гарантий:

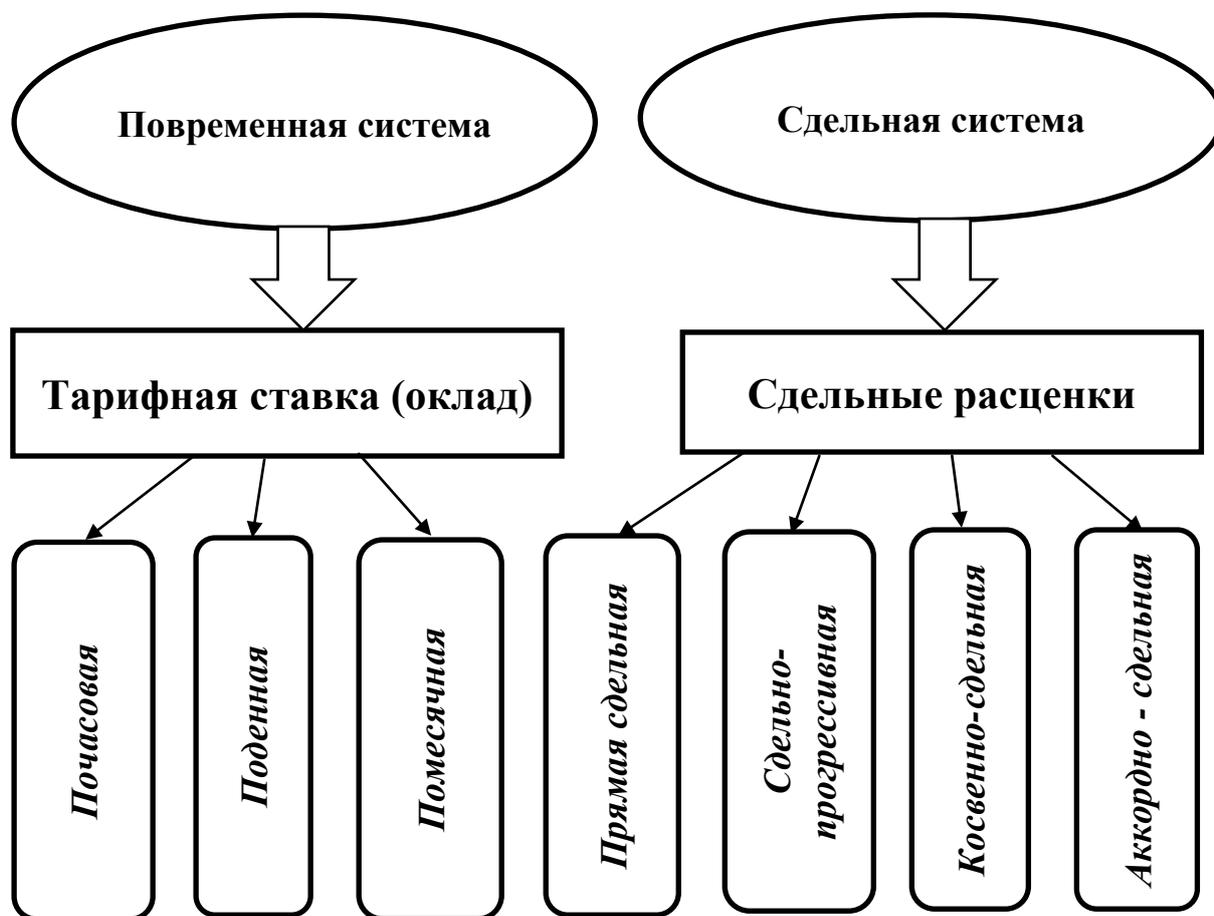
пронизывают все законодательство, обеспечивая своевременную и в полном размере выплату заработной платы.

5. Формы заработной платы



Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

6. Системы заработной платы



Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

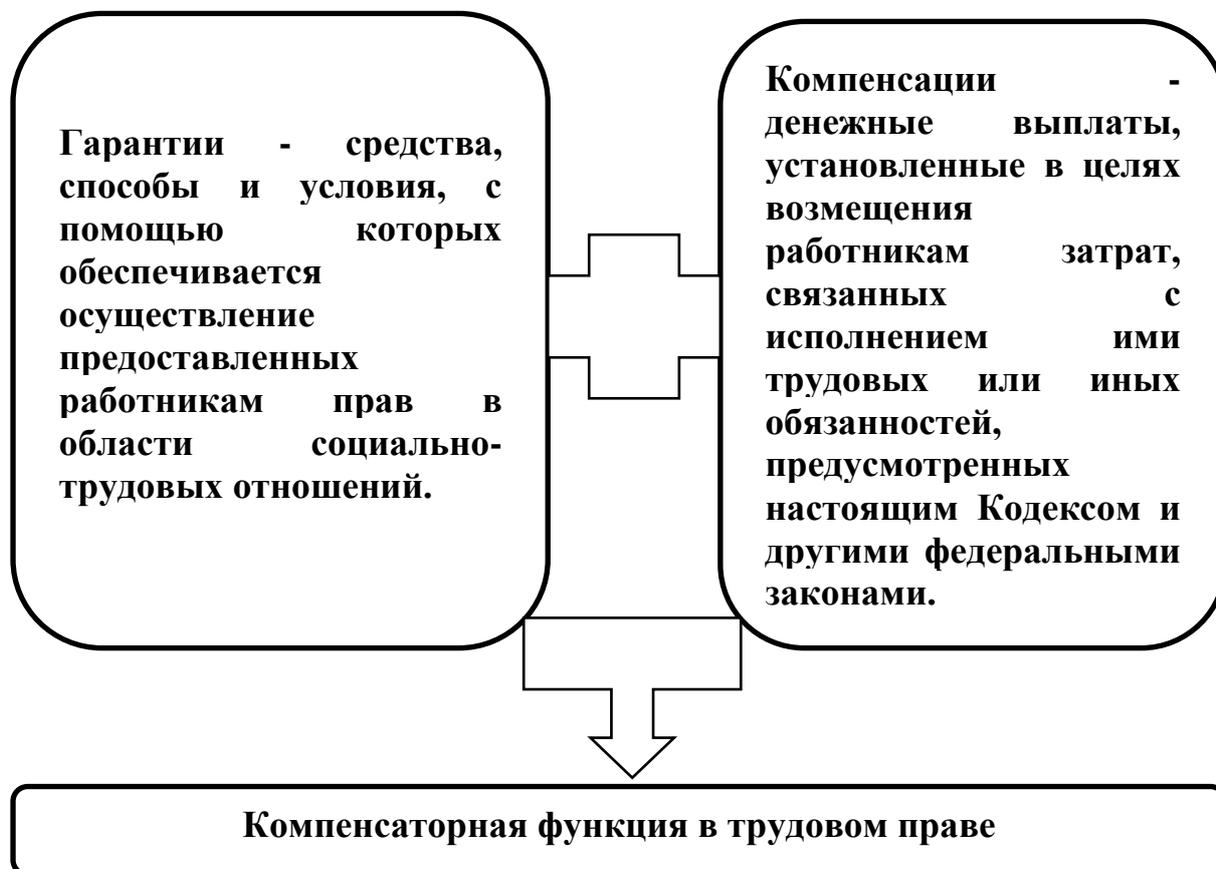
1. Правовое регулирование оплаты труда.
2. Понятие «заработной платы» (оплаты труда). Тарифные оклады в системе ОВД.
3. Методы правового регулирования оплаты труда.
4. Государственные гарантии оплаты труда и их значение. Объяснить социальную опасность несвоевременной выплаты заработной платы.
5. Денежная и натуральная формы оплаты труда. Ограничения и запреты.
6. Повременная и сдельная оплата труда: общее и особенное.

ТЕМА 10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

1. Правовое регулирование

- Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.);
- Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г., с посл. изм. 1975 г.);
- Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.);
- Раздел VII ТК РФ (главы 23-28, ст. 164-188);
- Постановление Правительства РФ «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с "Положением об особенностях направления работников в служебные командировки» от 13.10.2008 N 749 (ред. от 29.07.2015);
- Постановление Правительства РФ «О порядке и размерах выплат на командировочные расходы, связанные со служебными командировками на территории РФ, военнослужащим, сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти, лицам, проходящим службу в войсках национальной гвардии российской федерации и имеющим специальные звания полиции, внесении изменения в п. 1 постановления правительства РФ от 20 апреля 2000 г. № 354 и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов правительства РФ» от 18 апреля 2020 г. № 553.

2. Понятие «гарантии и компенсации» в трудовом праве (ст. 164 ТК РФ)



3. Условия предоставления гарантий и компенсаций (ст. 165 ТК РФ)



- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;
- в других случаях.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

4. Гарантии при направлении работников в командировки

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

(ст. 166 ТК РФ)

Не признаются служебными командировками - служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.

Командированному работнику

Гарантируются:

- сохранение места работы (должности);
- среднего заработка;
- возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Компенсируются:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ)

**Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы,
РАБОТОДАТЕЛЬ:
предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для:**

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

РАБОТОДАТЕЛЬ
обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование института гарантий и компенсаций.
2. Рассказать о правовом регулировании института гарантий и компенсаций в системе ОВД.
3. Понятие «гарантий и компенсаций» в трудовом праве России, значение.
4. Специальные основания предоставления гарантий и компенсаций в трудовом праве России.
5. Служебная командировка. Гарантии работнику, направленному в служебную командировку.
6. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.

ТЕМА 11. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

1. Правовое регулирование

- Раздел VIII ТК РФ (главы 29-30, ст. 189-195);
- Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел» от 30.11.2011 № 342-ФЗ;
- Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 14.10.2012 № 1377.

2. Понятие «дисциплина труда», «правила внутреннего трудового распорядка» (ст. 189 ТК РФ)

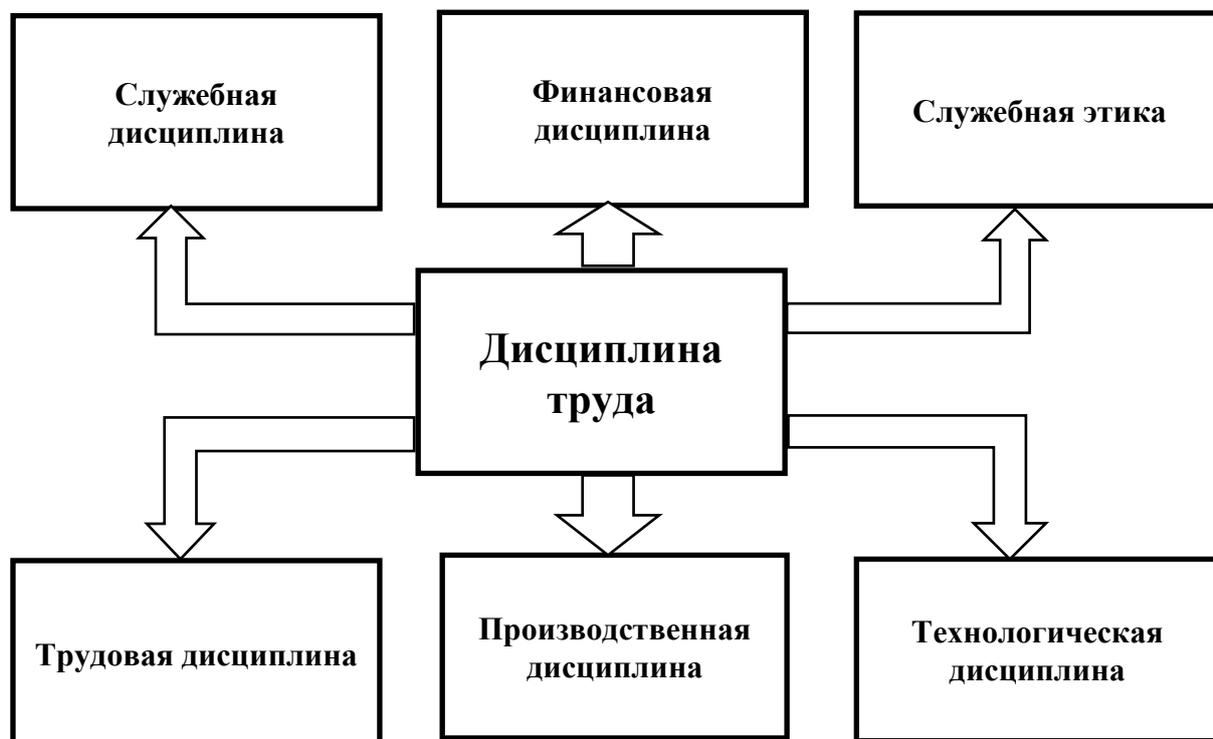
Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ 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.

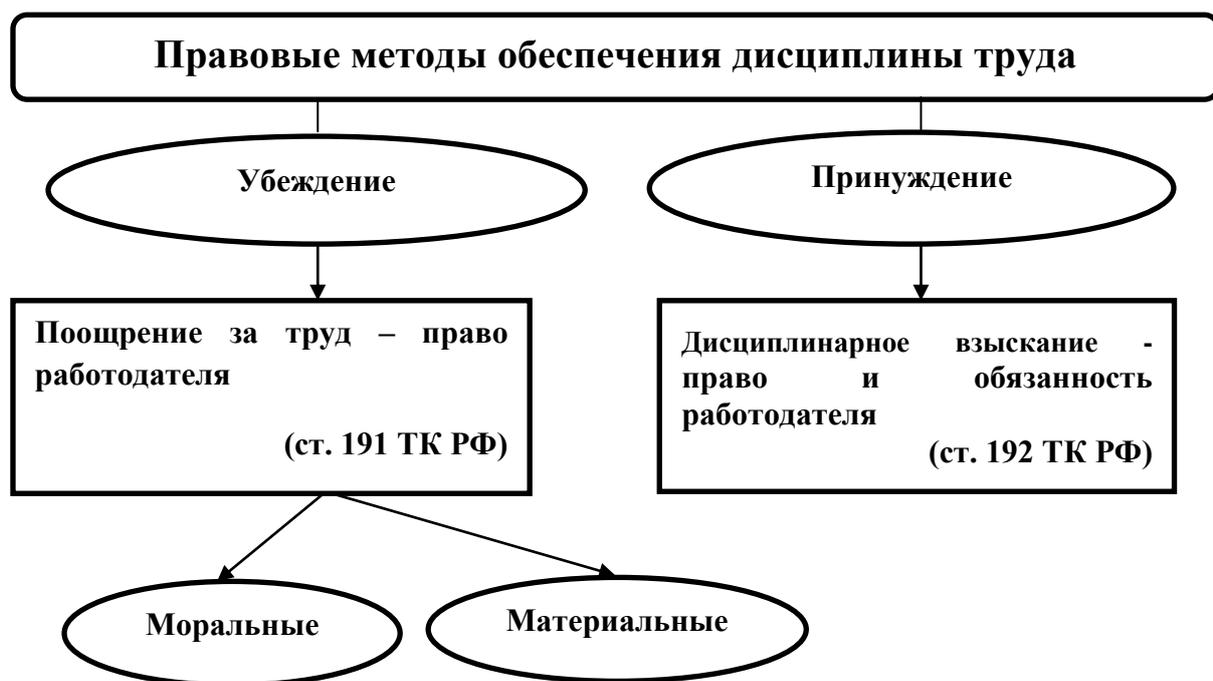
Работодатель обязан
создавать условия,
необходимые для
соблюдения работниками
дисциплины труда.
(ст. 189 ТК РФ)

Работник обязан:
...соблюдать
правила внутреннего
трудоустройства;
соблюдать трудовую
дисциплину...
(ст. 22 ТК РФ)

3. Виды дисциплины труда



4. Методы воздействия на работника с целью обеспечения дисциплины труда



5. Способы воздействия на работника

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

объявляет благодарность;

выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой;

представляет к званию лучшего по профессии.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

(ст. 191 ТК РФ)

Работник как субъект трудовых правоотношений

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

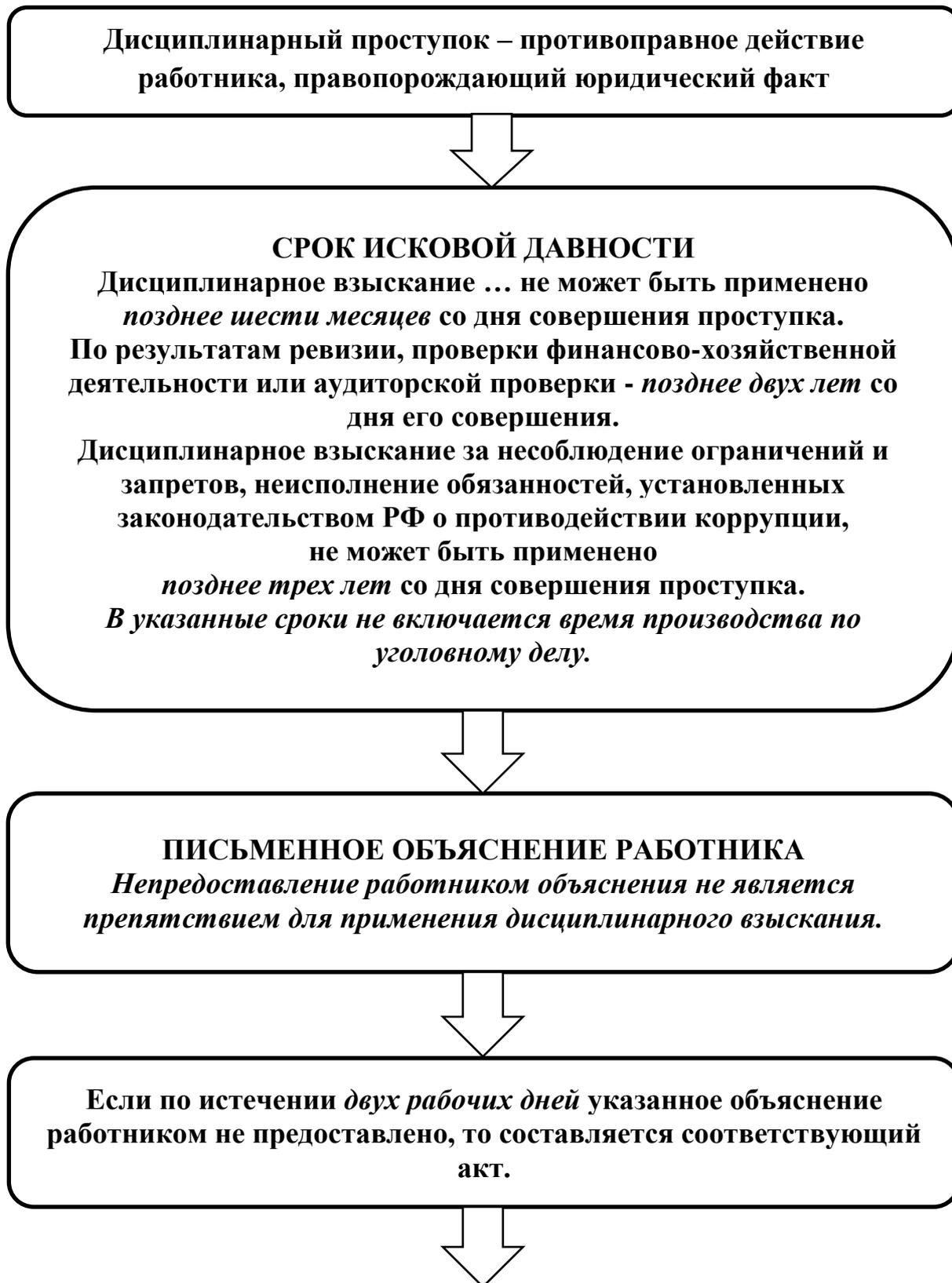
Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

(ст. 192 ТК РФ)

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

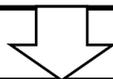
При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

6. Порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ)



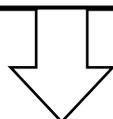
ПРИМЕНЕНИЕ (НАЛОЖЕНИЕ) ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.



ПРИКАЗ (РАСПОРЯЖЕНИЕ) РАБОТОДАТЕЛЯ О ПРИМЕНЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

*объявляется работнику под роспись в течение **трех рабочих дней** со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.*



За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

СНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

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

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

(ст. 194 ТК РФ)

Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование дисциплины труда. Роль дисциплинарных уставов, в том числе в ОВД.

2. Понятие «дисциплина труда» и «трудовая дисциплина», служебная дисциплина: сравнить.

3. Виды трудовой дисциплины и их содержание.

4. Методы правового воздействия на поведение работника.

5. Поощрения как стимулирующий метод правового воздействия на поведение работника. Виды поощрений.

6. Взыскания как превентивный компенсаторный метод правового воздействия на поведение работника. Виды взысканий. Взыскания в ОВД.

7. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности в ОВД.

8. Снятие дисциплинарного взыскания.

ТЕМА 12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Правовое регулирование

- Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.);
- Раздел XI ТК РФ (главы 37-39, ст. 232-250);

2. Понятие «материальная ответственность»

Материальная ответственность – самостоятельный вид юридической ответственности, выраженный в обязанности возмещения виновной стороной трудового договора нанесенного ущерба другой стороне.

3. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву

Признаки	Материальная ответственность	Гражданская имущественная ответственность
Субъектный состав	Работник и работодатель	Стороны любого гражданского договора
Условия наступления	Виновные действия или бездействие стороны трудового договора	Наличие убытков независимо от вины одной из сторон
Основания ответственности	Прямой действительный ущерб	Убытки, включая упущенную выгоду
Размер возмещения	Ограничен средним размером заработной платы или подлежит возмещению в полном размере	Возмещение в полном объеме

4. Условия наступления материальной ответственности (ст. 233 ТК РФ)



5. Материальная ответственность работодателя перед работником

Работодатель возмещает работнику ущерб, причиненный во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

(ст. 234 ТК РФ)

Незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

Отказа работодателя от исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе;

Задержки выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку, неправильной формулировки причины увольнения работника.

6. Материальная ответственность работника перед работодателем





Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование материальной ответственности.
2. Понятие «материальной ответственности», ее отличие от гражданской имущественной ответственности: сравнить.
3. Условия наступления материальной ответственности.
4. Виды материальной ответственности.
5. Материальная ответственность работодателя перед работником.
6. Материальная ответственность работника перед работодателем. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю.

ТЕМА 13. ОХРАНА ТРУДА

1. Правовое регулирование

- Конвенция МОТ № 155 «Безопасность и гигиена труда» (1981 г.);
- Конвенция МОТ № 161 «Службы гигиены труда» (1985 г.);
- Раздел X ТК РФ (главы 33-36, ст. 209-231);
- Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 №181-ФЗ;
- Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ;
- Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» от 15.12.2000 № 967.

2. Основные понятия «охрана труда» (ст. 209 ТК РФ)

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.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда (ст. 212 ТК РФ)

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам исполнительной власти в области охраны труда, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов исполнительной власти и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

4. Обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ)

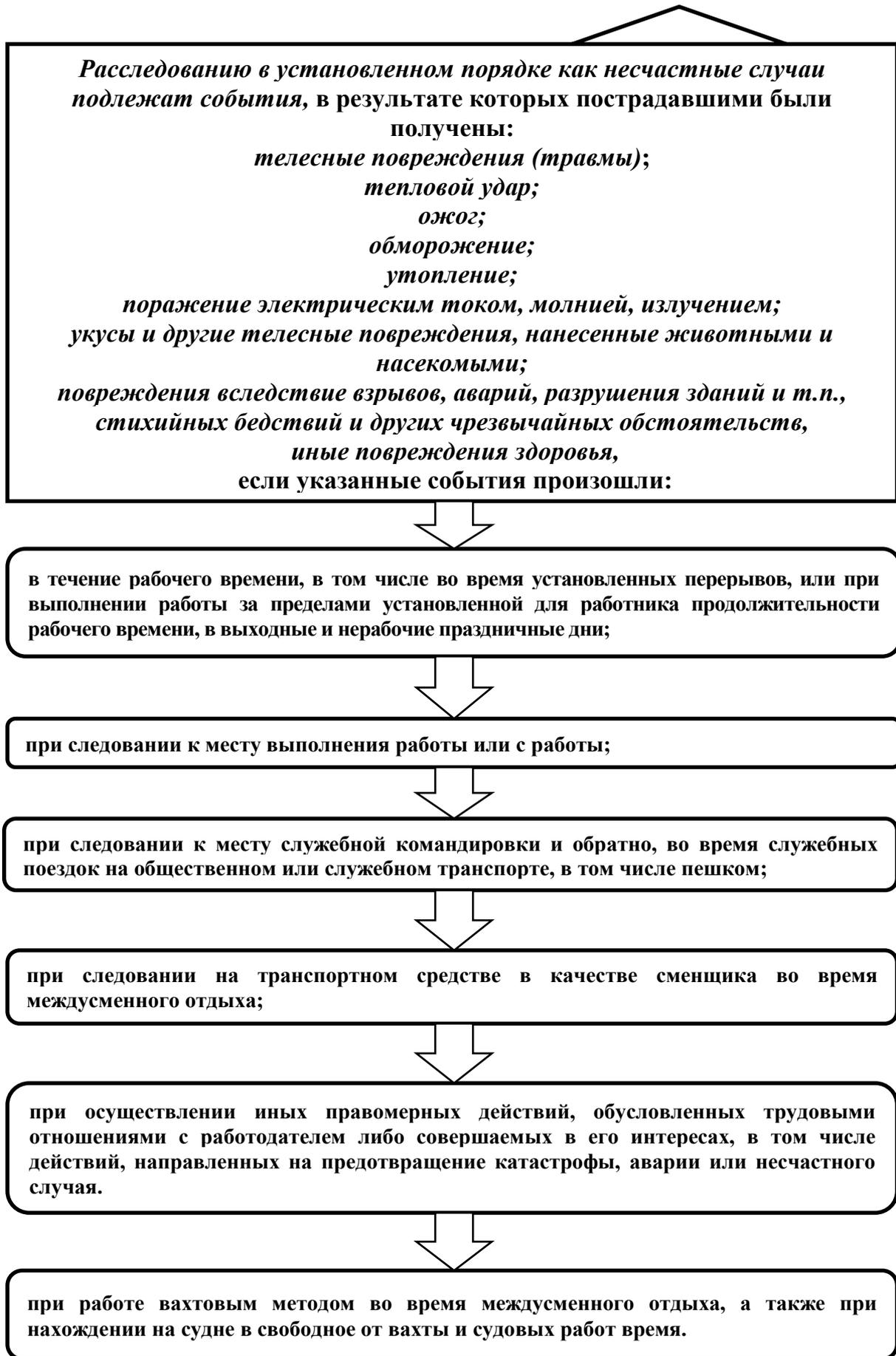
Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

5. Несчастные случаи

Несчастные случаи – это события, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

(ч. 1 ст. 214 ТК РФ)



6. Порядок расследования несчастного случая на производстве (ст. 229 ТК РФ)



Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование охраны труда.
2. Понятие «охрана труда», «условия труда» (вредные и опасные условия труда), безопасные условия труда.
3. Сравнить: обязанности работодателя в области охраны труда и обязанности работника в области охраны труда.
4. Несчастный случай. Основания наступления несчастного случая. Сравнить наступление страхового случая и несчастного случая.
5. Порядок расследования несчастного случая.

ТЕМА 14.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

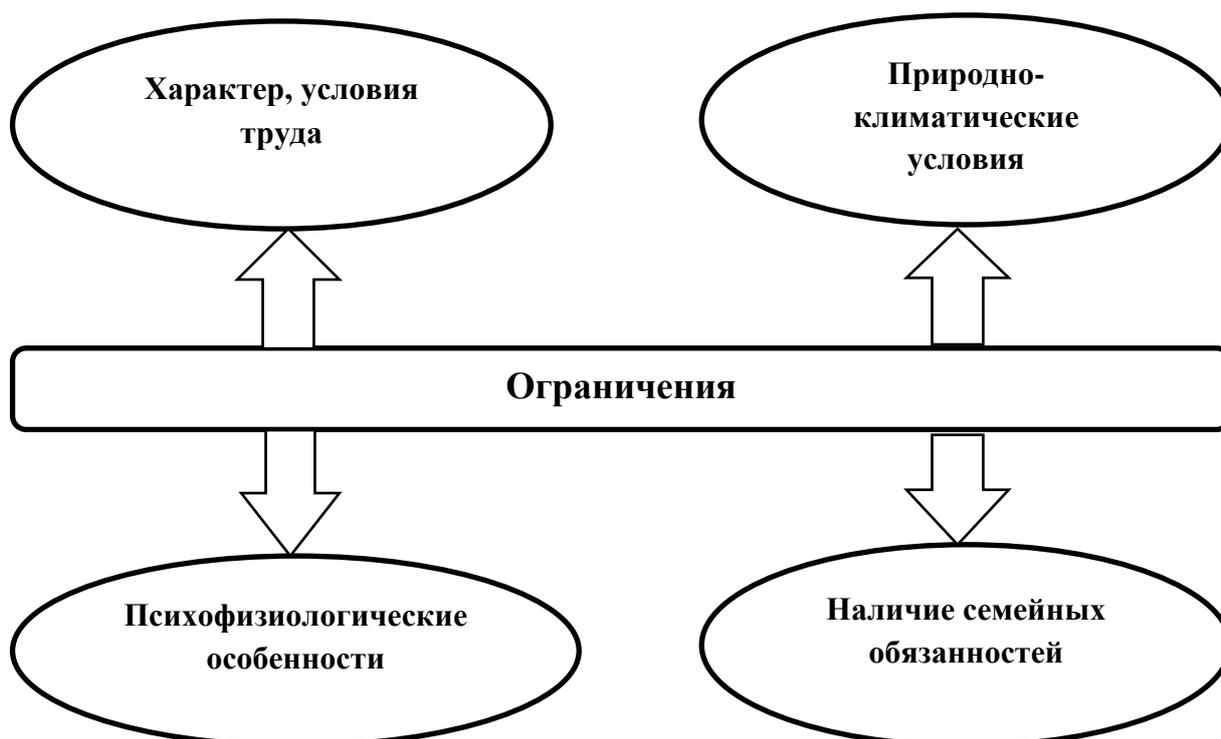
1. Правовое регулирование

- Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.);
- Конвенция МОТ № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (1950 г.);
- Конвенция МОТ № 182 «О пересмотре Конвенции об охране материнства (1952 г.)» (2020 г.);
- Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981 г.);
- Конвенция Международной организации труда № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г.);
- Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.);
- Конвенция № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (2019 г.);
- Раздел XII ТК РФ (главы 40-51, ст. 251-351.6);
- Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ;
- Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ;
- Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011 № 3-ФЗ;
- Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел» от 30.11.2011 № 342-ФЗ;
- Федеральный закон «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2. Общие положения об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников

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)



3. Категории работников с особенностями регулирования труда

1. Женщины, лица с семейными обязанностями
(гл. 41 ТК РФ)

2. Работники в возрасте до восемнадцати лет (гл. 42 ТК РФ)

3. Руководители организации и члены коллегиального исполнительного органа организации (гл. 43 ТК РФ)

4. Лица, работающие по совместительству (гл. 44 ТК РФ)

**5. Работники, заключившие трудовой договор до 2-х месяцев
(гл. 45 ТК РФ)**

6. Работники, занятые на сезонных работах (гл. 46 ТК РФ)

7. Лица, работающие вахтовым методом (гл. 47 ТК РФ)

**8. Работники, работающие у работодателей – физических лиц
(гл. 48 ТК РФ)**

**9. Работники, работающие у работодателей – субъектов малого
предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям,
и работодателей – некоммерческих организаций (гл. 48.1 ТК РФ)**

10. Надомники (гл. 49 ТК РФ)

11. Дистанционные работники (гл. 49.1 ТК РФ)

**12. Лица, работающие в условиях Крайнего Севера и
приравненных к ним местностях (гл. 50 ТК РФ)**

13. Работники, являющиеся иностранными гражданами и лицами без гражданства (гл. 50.1 ТК РФ)

14. Работники транспорта (гл. 51 ТК РФ)

15. Работники, занятые на подземных работах (гл. 51.1 ТК РФ)

16. Педагогические работники (гл. 52 ТК РФ)

17. Научные работники, руководители научных организаций, их заместители (гл. 52.1 ТК РФ)

18. Работники, направляемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей (гл. 53 ТК РФ)

19. Работники, направляемые временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (гл. 53.1 ТК РФ)

20. Работники религиозных организаций (гл. 54 ТК РФ)

21. Спортсмены и тренеры (гл. 54.1 ТК РФ)

22. Другие категории работников (гл. 55 ТК РФ)

Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование института «отдельные категории работников». Роль международных актов, федеральных законов в установлении отличных норм права.

2. Ограничения в установлении отдельных условий труда.

3. Какие категории работников выделены в отдельную категорию в связи с особым характером работы?

4. Какие категории работников выделены в отдельную категорию в связи с особыми условиями труда?

5. Какие категории работников выделены в отдельную категорию в связи с психофизиологическими особенностями?

6. Какие категории работников выделены в отдельную категорию в связи с природно-климатическими особенностями?

7. Какие категории работников выделены в отдельную категорию в связи с семейными обязанностями?

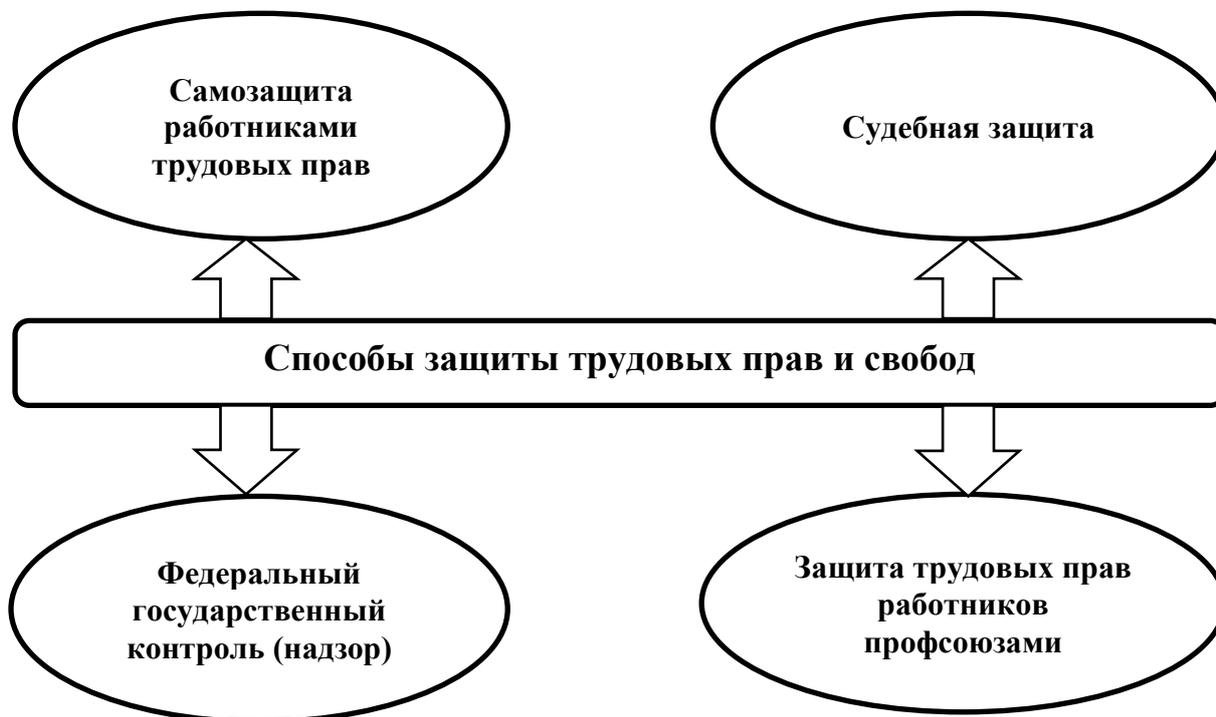
8. Какие главы, нормы института «Особенности правового регулирования отдельных категорий работников» могут быть применены к сотрудникам ОВД?

ТЕМА 15. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

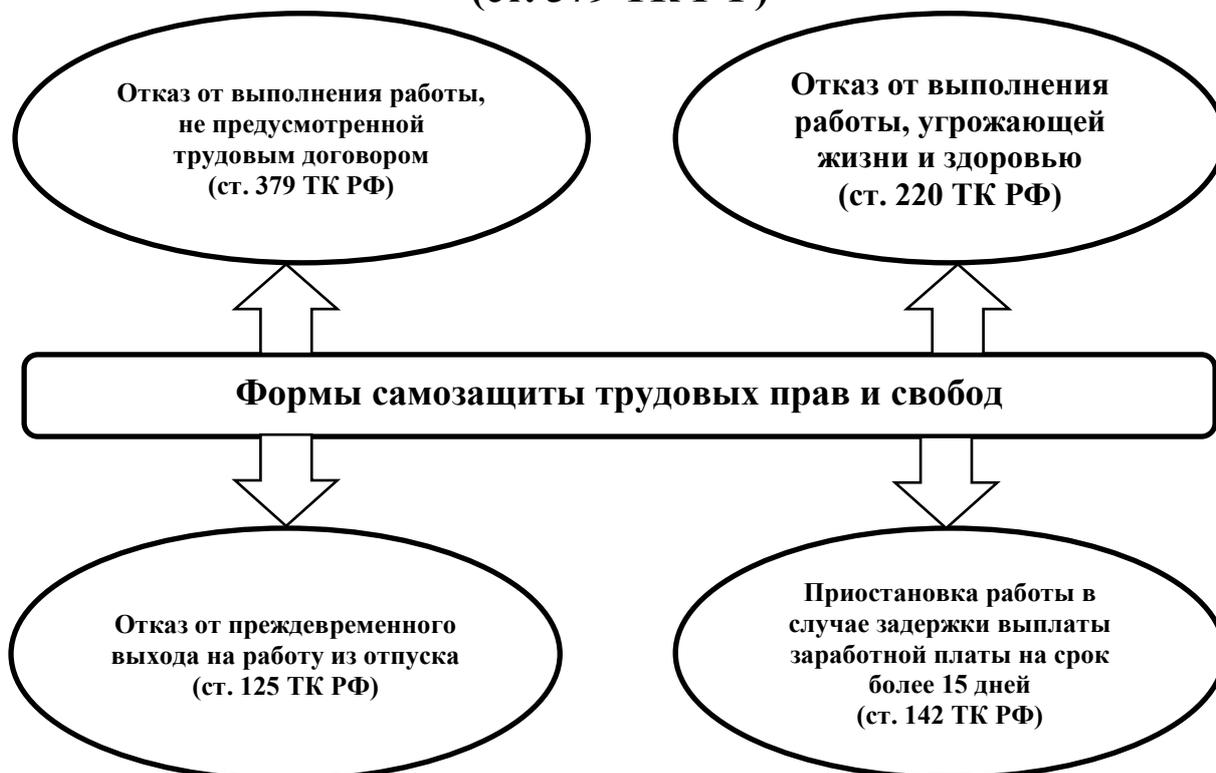
1. Правовое регулирование

- Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.);
- Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.);
- Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.);
- Раздел XIII ТК РФ (главы 56-59, ст. 352-380);
- Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.11.1995 г. № 195-ФЗ;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ;
- Указ Президента РФ «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде и охране труда» от 4.04.1994 г. №850;
- Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» от 01.09.2012 № 875;
- Приказ Роструда «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» от 13.06.2019 № 160.

2. Основные способы защиты трудовых прав и свобод (ст. 352 ТК РФ)



3. Самозащита работниками своих трудовых прав (ст. 379 ТК РФ)



**4. Федеральный государственный контроль (надзор) и
ведомственный контроль за соблюдением трудового
законодательства
(гл. 57 ТК РФ)**



5. Федеральная инспекция труда

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).

(ч. 1 ст. 354 ТК РФ)

Основные задачи Федеральной инспекции труда:

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

(ст. 355 ТК РФ)

Государственные инспекторы труда (ст. 357, 358 ТК РФ)

Вправе:

- беспрепятственно посещать в целях проведения контрольных (надзорных) мероприятий организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;
- запрашивать у работодателей и безвозмездно получать от них документы;
- изымать для анализа образцы материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя и составлять соответствующий акт;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания;
- направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда;
- запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям;
- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства;
- предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда;
- принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат.

Обязаны:

- соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей - физических лиц и работодателей - юридических лиц (организаций);
- хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства.

6. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ)

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Профсоюзный инспектор труда вправе:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров;
- принимать участие в разработке проектов законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование вопросов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

2. Основные способы защиты трудовых прав и свобод работников: перечислить, охарактеризовать.

3. Самозащита как способ защиты трудовых прав работника. Какие из не указанных в схемах способов самозащиты знакомы из пройденного курса?

4. Имеют ли право работники, имеющие опасные и (или) условия труда пользоваться самозащитой своих прав в полном объеме?

5. Федеральные государственные органы контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства: перечислить, рассказать о правом регулировании их деятельности.

6. Ведомственные органы контроля за соблюдением трудового законодательства: перечислить, выяснить особенности правового регулирования их деятельности.

7. Федеральная инспекция труда, ее основные задачи.

8. Государственные инспекторы труда, их права и обязанности.

9. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства: специфика.

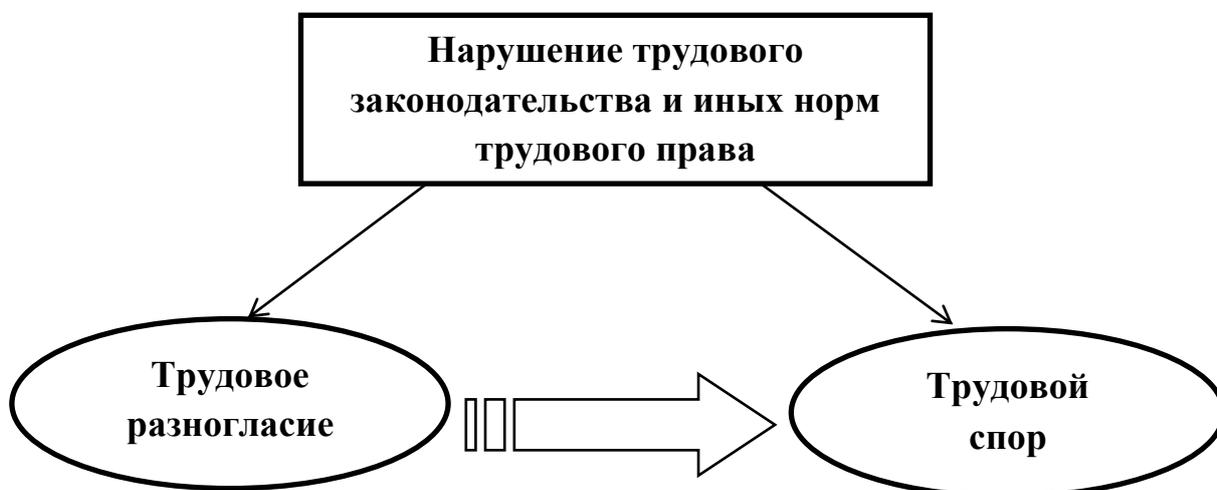
10. Права профсоюзных инспекторов труда.

ТЕМА 16. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

1. Правовое регулирование

- Конвенция «О защите основных прав человека и основных свобод» ETS № 005 (Рим, 1970 г.);
- Конвенция МОТ №98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.);
- Конвенция МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам» (1949 г.);
- Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.);
- Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ;
- Раздел XIII ТК РФ (главы 60-61, ст. 381-418);
- Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.11.1995 № 195-ФЗ;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

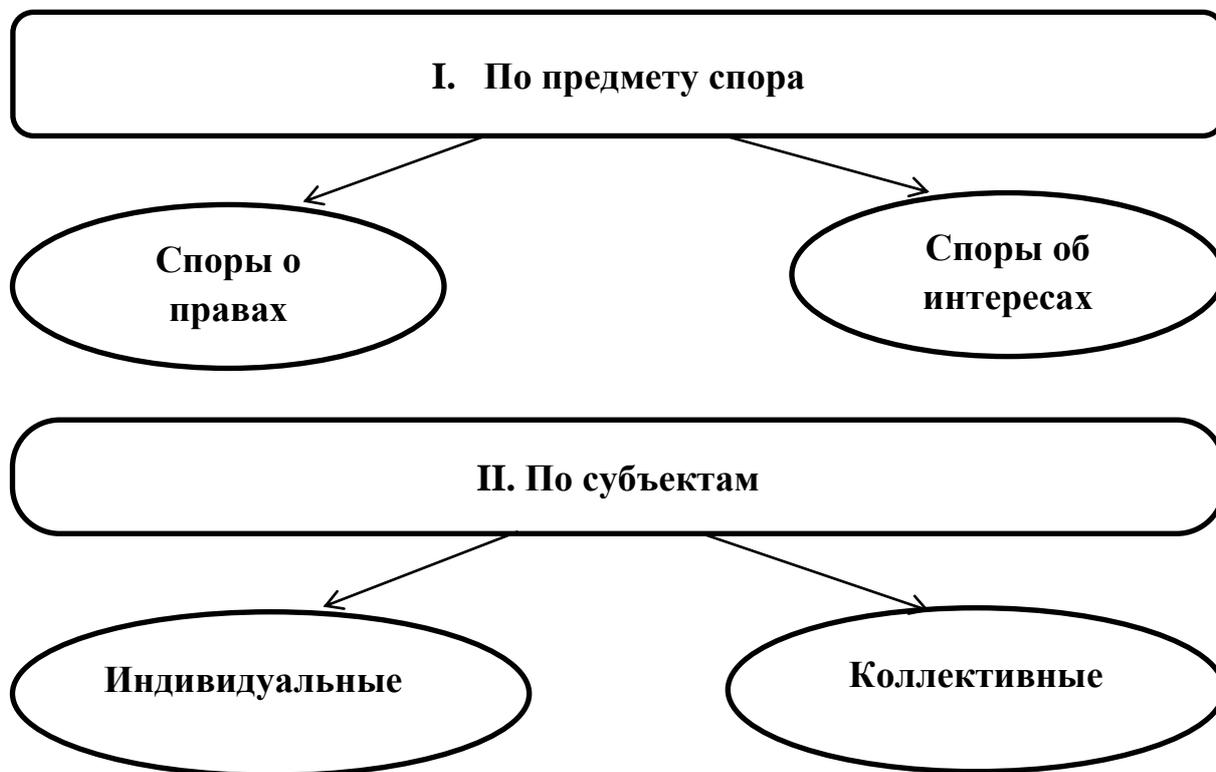
2. Понятия «трудовое разногласие» и «трудовые споры»



**Трудовое разногласие –
неурегулированный
трудовой конфликт сторон
трудового правоотношения.**

**Трудовой спор –
неурегулированное
разногласие между
сторонами трудового
правоотношения по
вопросам применения
трудового
законодательства и иных
нормативных правовых
актов, содержащих нормы
трудового права,
коллективного договора,
соглашения, локального
нормативного акта,
трудового договора, о
которых заявлено
в орган по рассмотрению
индивидуальных трудовых
споров.**

3. Классификации трудовых споров



4. Индивидуальный трудовой спор и порядок его рассмотрения

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.

(ст. 381 ТК РФ)

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

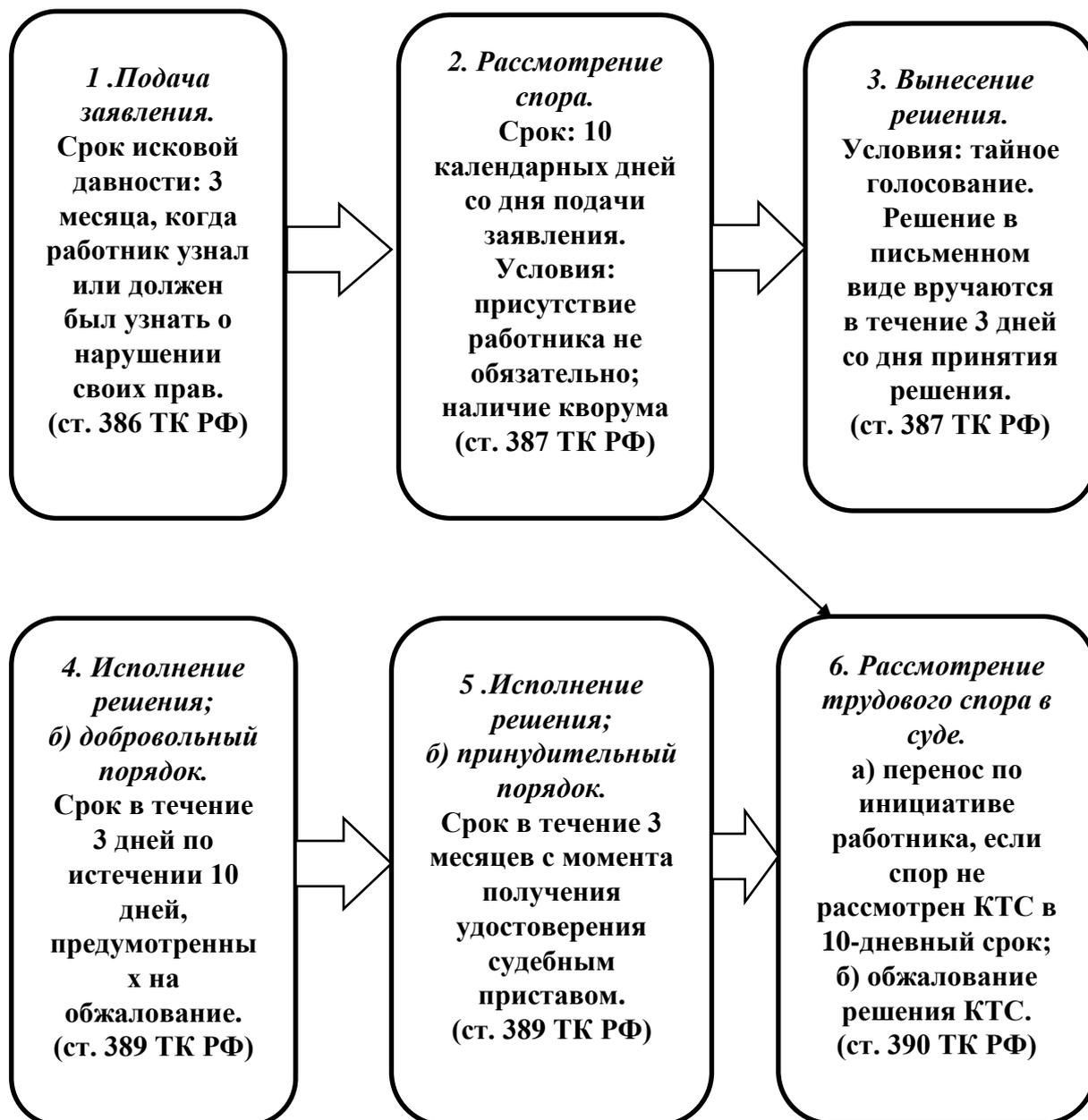
Досудебный
(комиссия по
трудовым спорам –
КТС)

Судебный
(суд общей
юрисдикции)

Создается: по инициативе работника или работодателя в срок не позже 10 дней.
Состав: из равного числа представителей работника и работодателя.
Коллегиальный орган избирает председателя, заместителя и секретаря.
(ст. 384 ГК РФ)

Досудебный порядок рассмотрения трудового спора является обязательным

Порядок разрешения трудового спора в КТС



5. Подсудность индивидуальных трудовых споров

Исключительная подсудность судов:

по заявлениям работника:

- о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора,
- об изменении даты и формулировки причины увольнения,
- о переводе на другую работу,
- об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы,
- о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника,
- о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;

по заявлениям работодателя:

- о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Иные лица также имеют право на обращение в суд.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

(ст. 391 ТК РФ)

По другим основаниям работники могут обращаться в КТС.

6. Коллективные трудовые споры

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.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

(ч. 1, 4 ст. 398 ТК РФ)



Задания для самоподготовки и вопросы для самоконтроля

1. Правовое регулирование трудовых споров: индивидуальных и коллективных.

2. Выясните, какими нормативными правовыми актами регламентируются служебные споры с участием сотрудников ОВД. В какой части на служебные споры распространяют действие нормы ТК РФ?

3. Понятия «трудовые разногласия», «трудовые споры», «индивидуальные трудовые споры», «коллективные трудовые споры»: общее и особенное.

4. КТС: состав, подсудность, порядок рассмотрения индивидуального трудового спора.

5. КТС: порядок исполнения и обжалования решения.

6. Выясните, что такое удостоверение КТС и в связи с чем оно выдается?

7. Выясните, что такое комиссия по служебным спорам и в каких нормативных актах регламентируется ее деятельность.

8. Объясните правило исключительной подсудности судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9. Коллективный трудовой спор: понятие. Выясните, какие ограничения регламентированы в связи с участием в коллективных трудовых спорах.

10. Какие органы создаются для проведения примирительных процедур в связи с возникновением коллективного трудового спора?

11. Забастовки: понятие, статус санкционированных и незаконных. Выясните, каковы последствия участия в незаконных забастовках.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

а) нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

2. Декларация прав и свобод человека и гражданина: принята Верховным Советом РСФСР 22.11.1991 // Ведомости РФ. – 1991. – № 52. – Ст. 1865.

3. Всеобщая Декларация прав человека: принята и провозглашена Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Международные акты о правах человека: сб. документов. – М., 1998.

4. О принудительном или обязательном труде: Конвенция МОТ № 29 (1930 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. – Женева, 1991. – Т. 1.

5. Об инспекции труда в промышленности и торговле: Конвенция МОТ № 81 (1947 г.): ратифицирована Российской Федерацией в Международном бюро труда 02.04.1998 // Бюллетень Минтруда России. – 1998. – № 3.

6. О свободе ассоциации и защите права на организацию: Конвенция МОТ № 87 (1948 г.) // Конвенции и рекомендации МОТ. 1919–1956. – М., 1991. – Т. 1.

7. О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров: Конвенция МОТ № 98 (1949 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919–1956. – М., 1991. – Т. 1.

8. О дискриминации в области труда и занятости: Конвенция МОТ № 111 (1958 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919–1956. – М., 1991. – Т. 1.

9. О политике в области занятости: конвенция МОТ № 122 (1964 г.) // Конвенции и рекомендации МОТ. 1957–1990. – М., 1991. – Т. 2.

10. О содействии коллективным переговорам: Конвенция МОТ № 154 (1981 г.) // Конвенции и рекомендации МОТ. 1957–1990. – М., 1991. – Т. 2.

11. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин; трудящихся с семейными обязанностями: Конвенция МОТ № 156 (1981 г.): ратифицирована Российской Федерацией 11.02.1998 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998 – № 44. – Ст. 5020.

12. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с послед. изм. и доп.) // Российская газета. – 1994. – № 238-239.

13. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая): Федеральный закон РФ от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // Российская газета. – 1996. – № 2; № 24; № 25; № 27.

14. Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

15. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256.

16. Трудовой кодекс: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с послед. изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

17. Об общественных объединениях: Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 21. – Ст. 1930.

18. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон в ред. от 17.11.1995 № 195-ФЗ // Российская газета. – 1996. – № 3. – Ст. 150.

19. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

20. О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 145.

21. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

22. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 27.07.1998 № 125-ФЗ // Российская газета. – 1998. – 12 августа.

23. Об основах муниципальной службы в Российской Федерации: Федеральный закон от 08.01.1998 № 208-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 2. – Ст. 224.

24. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ // Российская газета. – 1999. – № 90.

25. Об альтернативной гражданской службе: Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ // Российская газета. – 2002. – № 138-139.

26. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032.

27. Об объединениях работодателей: Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ // Российская газета. – 2002. – № 228.

28. О связи: Федеральный закон от 07.07.2003 № 126-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 28. – Ст. 2895.

29. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ // Российская газета. – 2004. – № 162.

30. О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ // Российская газета. – 2011. – 8 февраля.

31. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ // Российская газета. – 2011. – 20 июля.

32. О службе в органах внутренних дел: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ // Российская газета. – 2011. – 1 декабря.

33. Об образовании: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53. – Ст. 7598; 2013. – № 19. – Ст. 2326.

34. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.

35. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6991.

36. О страховых пенсиях: Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6965.

37. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РСФСР от 19.04.1991 № 1032-1: с послед. изм. и доп. // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

38. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: закон Российской Федерации от 15.05.1991 №1244-1: с послед. изм. и доп. // ВВС РФ. – 1992. – №32. – Ст. 1861.

39. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: закон Российской Федерации от 02.06.1993 №4520-1 // ВВС. – 1993. – №16. – Ст. 551.

40. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации: указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 // Собрание законодательства РФ. – 2010. – №37. – Ст. 4643.

41. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 (ред. от 07.04.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 43. – Ст. 5808.

42. Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 22.11.2012 № 1575 (ред. от 27.03.2019) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 48. – Ст. 6668.

43. Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании: постановление Правительства РФ от 24.07.2000 № 554 // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 31.

44. Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний: постановление Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967 // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 52 (ч. 2). – Ст. 5149.

45. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда: постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 1160 // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 2. – Ст. 342.

46. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную: постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 7. – Ст. 566.

47. О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий: Постановление Правительства Российской Федерации от 16.03.2000 № 234 // Российская газета. – 2000. – № 61.

48. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещено применение труда женщин: постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162 // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 10. – Ст. 1130.

49. Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещено применение труда лиц моложе восемнадцати лет: постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 10. – Ст. 1131.

50. Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев

на производстве и профессиональных заболеваний: постановление Правительства Российской Федерации от 16.10.2000 № 789 // Российская газета. – 2000. – № 210.

51. Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний: постановление Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967 // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 52 (ч. 2). – Ст. 5149.

52. О порядке утверждения 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: постановление Правительства Российской Федерации от 14.11.2002 № 823 // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 347. – Ст. 4678.

53. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры: постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2003 № 197 // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 15. – Ст. 1368.

54. Об утверждении списка заболеваний, препятствующих работе в представительстве Российской Федерации за границей: постановление Правительства Российской Федерации от 10.04.2003 № 208 // Российская газета. – 2003. – № 162.

55. Вопросы Федеральной службы по труду и занятости: постановление Правительства Российской Федерации от 06.04.2004 № 156 // Российская газета. – 2004. – № 74.

56. О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: постановление Правительства Российской Федерации от 05.11.1999 № 1229 // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 46. – Ст. 5572.

57. О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 № 787 // Российская газета. – 2002. – № 212.

58. О трудовых книжках: постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 № 225 // Российская газета. – 2003. – № 77.

59. О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 – 2020 годы»: постановление Правительства РФ от 30.12.2015 № 1493 // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 2 (часть I). – Ст. 368.

60. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974: с послед. изм. и доп. – М.: Экономика, 1977.

61. Об утверждении Инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 №273/П-20: разъяснено применением решением Верховного Суда Российской Федерации от 07.02.2000 № ГКПИ 99-1072.

62. Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»: постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30; раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1985. – № 6.

63. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате: постановление Госкомстата России от 5 января 2004 № 1 // Бюллетень Минтруда России. – 2004. – № 5.

64. Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации: постановление Минтруда России от 08.02.2000 № 14 // Бюллетень Минтруда России. – 2000. – № 2, 3.

65. Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях: постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 // Российская газета. – 2002. – 18 декабря.

66. 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 (с приложениями 1, 2, 3, 4): постановление Минтруда России от 31.12.2002 № 85 // Бюллетень Минтруда России. – 2002. – № 2.

67. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: постановление Минтруда России от 10 октября 2003 № 69 // Российская газета. – 2003. – № 225.

68. Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве: приказ Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 // Российская газета. – 2005. – № 76.

69. О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве: приказ Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 № 275 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 9.

б) основная литература

1. Зарипова З.Н. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / З.Н. Зарипова, М.В. Клепоносова, В.А. Шавин. – М.: Юрайт, 2020. – 197 с. – (Высшее образование). – ISBN: 978-5-9916-9306-6. – Текст: электронный // ЭБС «Юрайт» [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/451310> (дата обращения: 01.07.2021).

2. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / В.Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 229 с. – (Высшее образование). – ISBN: 978-5-534-10449-3. – Текст: электронный // ЭБС «Юрайт» [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/449751> (дата обращения: 01.07.2021).

3. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / С.Ю. Головина [и др.]; под редакцией С.Ю. Головиной. – М.: Юрайт, 2020. – 346 с. – (Высшее образование). – ISBN: 978-5-534-00993-4. – Текст: электронный // ЭБС «Юрайт» [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/450393> (дата обращения: 01.07.2021).

4. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для академического бакалавриата / Ю.П. Орловский [и др.]; ответственный редактор Ю.П. Орловский, А.Я. Петров. – М.: Юрайт, 2019. – 309 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN: 978-5-9916-4056-5. – Текст: электронный // ЭБС «Юрайт» [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/426178> (дата обращения: 01.07.2021).

5. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие для вузов / В.А. Сафонов [и др.]; под редакцией В.А. Сафонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 254 с. – (Высшее образование). – ISBN: 978-5-534-09290-5. – Текст: электронный // ЭБС «Юрайт» [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/450465> (дата обращения: 01.07.2021).

в) дополнительная литература

1. Буянова М.О. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебник / М.О. Буянова, О.Б. Зайцева. – Электрон. текстовые данные. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2017. – 572 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59443>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Галиуллина Р.Х. Трудовой договор. Защита персональных данных. Контракт в системе органов внутренних дел [Текст]: учебное пособие / Р.Х. Галиуллина. – Казань: КЮИ МВД России, 2016. – 121 с.

3. Галиуллина Р.Х. Трудовой договор. Защита персональных данных. Контракт в системе органов внутренних дел [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.Х. Галиуллина. – Электронные текстовые данные. – Казань: КЮИ МВД России, 2016. – 121 с. – Режим доступа: \\Grandserver\электронная библиотека\Эл. библи. для учебы\Электронная библиотека КЮИ\Трудовое право\2016 Трудовое право

4. Головина С.Ю. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / С.Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общей редакцией С. Ю. Головиной. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 313 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN: 978-5-534-00340-6. – Текст: электронный // ЭБС «Юрайт» [сайт]. – URL: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-431817> (дата обращения: 01.07.2021).

5. Егорова А.О. Трудовые споры / А.О. Егорова. – Текст: электронный // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2018. – № 2. – С. 63 – 68. – URL: <https://спс.консультант.плюс> (дата обращения: 01.07.2021).

6. Петрова А.В. Охрана труда на производстве и в учебном процессе: учебное пособие / А.В. Петрова, А.Д. Корощенко, Р.И. Айзман. – Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2017. – 189 с. – ISBN: 978-5-379-02026-2. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/65285.html> (дата обращения: 01.07.2021). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

7. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Л.В. Чистяковой, А.В. Касьянова; 4-е изд., перераб. и доп. – Текст: электронный. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. – 1608 с. – URL: <https://спс.консультант.плюс> (дата обращения: 01.07.2021).

8. Сувернева А. Материальная ответственность работников / А. Сувернева. – Текст: электронный // Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2017. – № 10. – С. 55 – 64. – URL: <https://спс.консультант.плюс> (дата обращения: 01.07.2021).

9. Рыженков А.Я. Трудовое право России: учебник для академического бакалавриата / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общей редакцией А.Я. Рыженкова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 426 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN: 978-5-534-00956-9. – Текст: электронный // ЭБС «Юрайт» [сайт]. – URL: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-431156> (дата обращения: 01.07.2021).

10. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / Р.А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р.А. Курбанова. – 3-е изд.,

перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 332 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN: 978-5-534-08130-5. – Текст: электронный // ЭБС «Юрайт» [сайт]. – URL: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-432102> (дата обращения: 01.07.2021).

11. Трудовое право России в 2 т. Том 1 общая часть: учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Хохлов [и др.]; ответственный редактор Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 231 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN: 978-5-534-06043-0. – Текст: электронный // ЭБС «Юрайт» [сайт]. – URL: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast-434357> (дата обращения: 01.07.2021).

12. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть: учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Хохлов [и др.]; ответственный редактор Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 467 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN: 978-5-534-06044-7. – Текст: электронный // ЭБС «Юрайт» [сайт]. – URL: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-434358> (дата обращения: 01.07.2021).

13. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: РГ-Пресс, 2018. – 536 с.

14. Трудовое право: учебник. – Текст: электронный / под ред. Р.А. Курбанова – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 409 с. – ISBN: 978-5-534-01118-0. – URL: <https://www.biblio-online.ru/book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5>. (дата обращения: 01.07.2021).

15. Трудовое право: учебник. Текст: электронный / под ред. В.Л. Гейхмана. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 382 с. – ISBN: 978-5-534-06380-6. – URL: <https://www.biblio-online.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A> (дата обращения: 01.07.2021).

УКАЗАТЕЛЬ ПОНЯТИЙ

Б

Безопасные условия труда – С. 80.
Безработные – С. 32
Бипартизм – С. 20

В

Вредный производственный фактор – С. 80

Г

Гарантии в трудовом праве – С. 64

Д

Дисциплина труда – С. 70
Дисциплинарный проступок – С. 73

З

Занятость – С. 30
Заработная плата (оплата труда) – С. 58

И

Индивидуальный трудовой спор – С. 100

К

Коллективный трудовой договор – С. 26
Коллективный трудовой спор – С. 103
Компенсации в трудовом праве – С. 64

М

Материальная ответственность – С. 76
Метод трудового права – С. 8

Н

Ненормированный режим рабочего времени – С. 52
Несчастные случаи – С. 83
Нормативный правовой акт – С. 13

О

Оклад (должностной оклад) – С. 58
Опасный производственный фактор – С. 80
Особенности регулирования труда – С. 87

Охрана труда – С. 80

П

Перевод на другую работу – С. 45

Подходящая работа – С. 35

Правила внутреннего трудового распорядка – С. 70

Правоспособность – С. 15

Р

Рабочее время – С. 49

Режим рабочего времени – С. 51

С

Сверхурочная работа – С. 52

Система трудового права – С. 12

Служебная командировка – С. 66

Соглашение в сфере социального партнерства – С. 27

Социальное партнерство – С. 19

Т

Тарифная ставка – С. 58

Трипартизм – С. 20

Трудовые отношения – С. 6

Трудовое разногласие – С. 99

Трудовой спор – С. 99

Трудодееспособность – С. 15

У

Условия труда – С. 80

Ф

Федеральная инспекция труда – С. 94

Учебное издание

Галиуллина Руфия Хазибовна

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методическое пособие

Корректор Е.О. Смирнова
Компьютерная верстка Е.О. Смирнова
Дизайн обложки Е.О. Смирнова
Тиражирование К.О. Фролова
Формат 60*84 1/16
Усл. печ. л. 7

Дата подписания в печать: 28.06.2021

Тираж 30 экз.

Типография КЮИ МВД России
420059, г. Казань, ул. Оренбургский тракт, 130