

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)

А.О. ЗУБОВА

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве учебного пособия для обучающихся по основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 23.03.01 Технология транспортных процессов

САМАРА
Издательство Самарского университета
2022

УДК 347(075)
ББК 67.405я7
3-915

Рецензенты: канд. юрид. наук, доц. М. А. Артамонова,
канд. юрид. наук, доц. Е. В. Глебова

Зубова, Алевтина Олеговна

3-915 **Правовое регулирование трудовых отношений:** учебное пособие / *А.О. Зубова*. – Самара: Издательство Самарского университета, 2022. – 64 с. : с ил.

ISBN 978-5-7883-1742-7

В пособии представлен теоретический материал в виде определений и схем по основным институтам трудового права. Обучающимся предлагается комплект заданий по каждой теме для отработки практических навыков.

Пособие составлено в соответствии с действующими нормами трудового законодательства (по состоянию на март 2022 года) и предназначено для обучающихся по основным образовательным программам высшего образования по неюридическим направлениям подготовки, уровень подготовки – бакалавриат, форма обучения очная и заочная.

Подготовлено на кафедре социальных систем и права.

УДК 347(075)
ББК 67.405я7

ISBN 978-5-7883-1742-7

© Самарский университет, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
Тема 1. Трудовой договор.....	6
Тема 2. Рабочее время. Время отдыха.....	16
Тема 3. Заработная плата.....	22
Тема 4. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.....	26
Тема 5. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.....	32
Тема 6. Охрана труда.....	37
Тема 7. Юридический механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей. Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения.....	45
Итоговые задания по курсу.....	54
Перечень вопросов для подготовки к зачету.....	57
Список рекомендуемых источников.....	59
Список рекомендуемых электронных ресурсов.....	62

СОКРАЩЕНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В УЧЕБНОМ ПОСОБИИ

- ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;
ПВР – правила внутреннего трудового распорядка;
ТД – трудовой договор;
Т.е. – то есть;
ЗП – заработная плата;
КЗоТ – Кодекс законов о труде;
См. – смотри;
ФЗ – федеральный закон;
Ст. – статья;
н.п.а. – нормативно-правовые акты;
ГИТ – государственная инспекция труда;
МРОТ – минимальный размер оплаты труда;
ЗП – заработная плата.

ВВЕДЕНИЕ

Учебное пособие предназначено для получения и закрепления знаний по вопросам, связанным с трудовыми и непосредственно связанными с ними правоотношениями.

В пособие включены семь тем. Теоретический материал изложен в виде основных определений и схем, что способствует лучшему усвоению вопросов в рамках курса «Трудовое право». Для отработки практических навыков в пособие включены задания, которые помогут выявить насколько глубоко обучающиеся усвоили предложенный материал. Для самостоятельной работы обучающихся и получения ими дополнительной информации по изучаемому курсу по каждой теме предложены вопросы для обсуждения и темы докладов. В пособии предлагается пакет итоговых заданий по курсу, а также перечень вопросов для подготовки к зачету по трудовому праву.

Учебное пособие содержит списки рекомендуемых источников и электронных ресурсов, которые обучающиеся могут использовать для подготовки к практическим занятиям.

Пособие рекомендовано для обучающихся по основным образовательным программам высшего образования неюридических направлений подготовки уровня бакалавриата.

Тема 1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глоссарий: трудовой договор; содержание трудового договора, заемный труд; испытательный срок; трудовая книжка; сведения о трудовой деятельности; перевод на другую работу; перемещение; основания для увольнения.

Понятие, значение и содержание трудового договора

Сложно преувеличить значение института «трудового договора». Именно с заключения такого документа, как трудовой договор, начинаются трудовые отношения между работником и работодателем. Этот акт дифференцирует их правоотношения, дополняя централизованное и локальное регулирование.

Важно отметить, что трудовой договор является своего рода лакмусовой бумагой, помогая четко определить условия труда конкретного работника, тем самым показывая пределы требований работодателя, а с другой стороны – гарантия, заключающаяся в том, что трудовая функция будет реализована, а значит работа будет выполняться.

На практике часто возникают ситуации реальной подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Ведь если наемный работник выполняет работу по гражданско-правовому договору, тогда наниматель освобождается от ряда обязательных выплат в пользу государства (в первую очередь налогов). Однако такие действия со стороны работодателей считаются не законными и предусмотрена правовая возможность трансформации гражданско-правовых договоров в трудовые.

Статья 56 ТК РФ закрепляет определение понятия трудового договора.



Рис. 1. Определение трудового договора

В ст. 57 ТК РФ перечислены условия, которые определяют содержание трудового договора.

Следует выделить:

- **обязательные условия** (соглашение сторон по этим условиям должно быть непременно достигнуто; они обязательно должны быть отражены в договоре);
- **дополнительные условия** (которые могут иметь место, если стороны оговорят их).

К обязательным условиям трудового договора относятся следующие сведения:

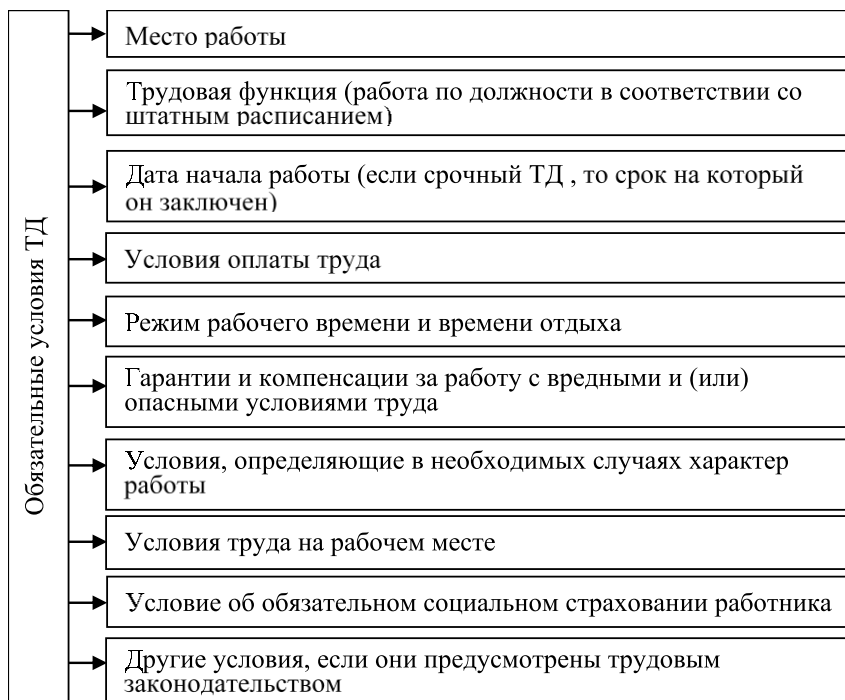


Рис. 2. Обязательные условия ТД

К дополнительным относятся такие условия, которые если будут включены в трудовой договор, то стороны обязаны соблюдать их. Следует помнить, что такие условия не должны ухудшать положения работников и противоречить трудовому законодательству и иным нормативным актам, регулирующим трудовые и иные непосредственно связанные с ними правоотношения.

В трудовом договоре должны быть указаны сведения о сторонах, которые определены в ч. 1 ст. 57 ТК РФ. К таким относятся: фамилия, имя, отчество работника; наименование работодателя или фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица; сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и

основание, в силу которого он наделен соответствующим полномочием; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица; ИНН работодателя; место и дата заключения договора.

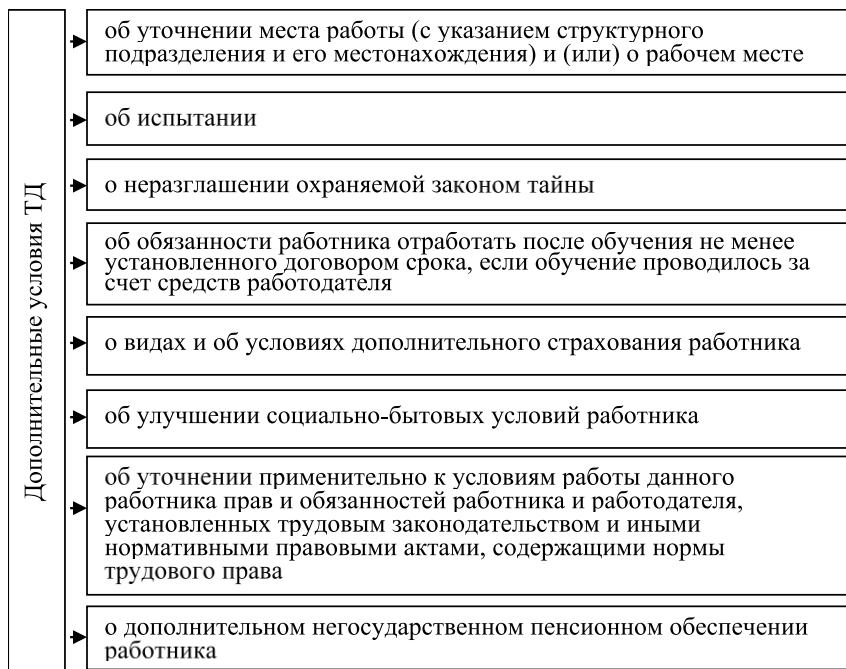


Рис. 3. Дополнительные условия ТД

Если в трудовом договоре указаны не все обязательные требования, это не означает, что такой документ является не действительным. Если отсутствие в трудовом договоре обязательных условий обнаружится при проверке, то должностное лицо, проводящее проверку, потребует устранить нарушения. При невыполнении этого требования в установленный срок организацию могут привлечь к административной ответственности (ст. 19.5 КоАП РФ).

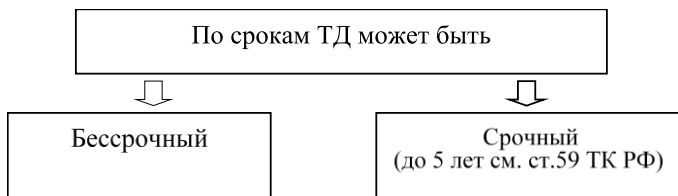


Рис. 4. Виды трудового договора

Трудовой договор заключается с лицами, достигшими возраста трудовой правосубъектности (см. ст. 63 ТК РФ), а также годными к труду по состоянию здоровья.

Претендент на должность для трудоустройства обязан принести пакет документов, указанных в ст. 65 ТК РФ. Важно отметить, что работодатель не имеет права требовать от будущего работника иных документов, которые не указаны в законе.

В некоторых случаях, предусмотренных трудовым законодательством, прежде чем заключить трудовой договор, претендент на должность направляется на медицинский осмотр.

Оформление приема на работу кроме заключения трудового договора может оформляться приказом.

До подписания трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить будущего работника с ПВР организации, а также с иными локальными актами.

После того, как работодатель заключил трудовой договор, для удобства ведения кадрового учета многие заполняют личные карточки работников, а некоторые ведут учет своего персонала с помощью электронных форм кадрового документооборота.

С 1 января 2020 года работодатели в обязательном порядке должны оповещать Пенсионный фонд России о перемещениях работника, т.е. вести электронный учет его трудовой деятельности. Поэтому в случае принятия на работу сотрудника, будет необходимо подать в Пенсионный фонд подобную информацию.

Следует отметить, про формат ведения трудовых книжек.

В настоящее время они существуют в электронном и бумажном вариантах. Однако, если на работу принимается лицо, которое не вступало в трудовые отношения до 1 января 2021 г., то информация о трудовой деятельности работника будет аккумулироваться только в электронном варианте, т.е. заводить и вести трудовую книжку в бумажном варианте будет не нужно.

Не только порядок приема на работу строго регламентирован трудовым законодательством. Порядок расторжения трудовых отношений имеет четкие законодательные границы. Следует помнить, что ст. 77 ТК РФ предусматривает основания расторжения трудового договора, в ст. 81 этого же акта конкретизируются причины, по которым работодатель может уволить своего работника.

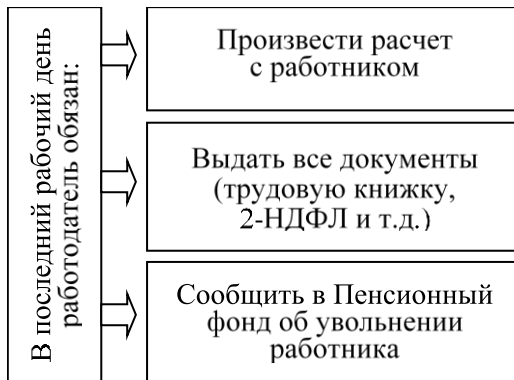


Рис. 5. Обязанности работодателя при увольнении

Вопросы для обсуждения

1. Общая характеристика трудового договора.
2. Содержание трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора.

4. Изменение трудового договора. Перевод: понятие и виды. Перемещение.
5. Отстранение от работы.
6. Понятие и классификация оснований прекращения трудового договора.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
9. Порядок оформления прекращения трудового договора

Темы докладов

1. Контракт, как разновидность трудового договора.
2. Договоры с руководителями организаций.
3. Правовые последствия незаконного увольнения.

Задания

Задание 1

Заполните сравнительную таблицу

	Трудовой договор	Коллективный договор	Договор подряда
Стороны			
Содержание			
Срок			
Количество экземпляров			
Нормативное регулирование			

Задание 2

Решите задачи:

2.1. Иванова 5 сентября была принята на работу главным бухгалтером с испытательным сроком 5 месяцев. Проработав в организации 15 дней, Иванова поняла, что работа ее не устраивает и подала заявление о расторжении трудового договора по собственному же-

ланию. Работодатель сообщил, что Иванова не может расторгнуть трудовой договор до окончания испытательного срока. Однако Иванова уже все для себя решила и через три дня после подачи заявления не пришла на работу. Работодатель посчитал такое поведение работницы неправомерным и уволил ее за прогул.

- 1. Объясните, законно ли была уволена Иванова.*
- 2. Оцените законность действий Ивановой.*

2.2. В ООО «Ромашка» обратились с заявлениями о приеме на работу: четырнадцатилетний подросток, обучающийся в школе; пятнадцатилетний подросток; специалист после окончания вуза. Все они ранее не работали.

- 1. Укажите перечень документов, которые имеет право потребовать работодатель от вышеуказанных лиц при приеме на работу?*
 - 2. Укажите действия работодателя при приеме на работу.*
 - 3. Все ли лица, указанные в задаче, могут быть приняты на условиях испытательного срока.*
- Ответ подкрепите нормами права.*

Задание 3

Вы решили уволиться из организации по собственному желанию.

- 1. Ссылаясь на нормы права укажите свои обязательные действия.*
- 2. Перечислите гарантии при увольнении работника.*
- 3. Есть ли дополнительные обязанности у работника при увольнении?*

Задание 4

Выполнение практического занятия проходит в интерактивной форме с применением квесттехнологии.

Описание: Студенческая группа делится на команды по 3-4 человека. Каждая команда выбирает себе название, которое должно быть связано с трудовым договором. Далее участники получают первое задание, после выполнения которого открывается информация, где содержится следующая локация с заданием. Всего предусмотрено 4 локации. Выигрывает та команда, которая быстрее всех пройдет все локации и выполнит представленные задания.

Маршрутный лист:

№ п/п	Название локации с заданием	Способ шифровки, где находится следующая станция с заданием	№ аудитории/ссылка
1.	Заключение трудового договора	Ребус	
2.	Изменение трудового договора	Зеркало (чтобы прочитать текст – к нему нужно приставить зеркало)	
3.	Отстранение от работы	Наоборот (пишем задание задом наперед)	
4.	Расторжение трудового договора	Картинка (рисунок или фото, которое напрямую указывает место, где спрятана следующая подсказка)	

Задание 5

Практическое задание выполняется в форме технологии игры – дебаты.

Из состава группы избирается три человека, которые будут осуществлять судейство. Оставшиеся студенты делятся на две команды. Задается тезис: «Заклученный трудовой договор – гарант соблюдения законодательства в трудовых отношениях». Одна команда является утверждающей, т.е. она соглашается с тезисом, вторая – отрицающая тезис.

Дебаты проходят в два раунда. В первом раунде каждая команда аргументированно излагает свою позицию, доказывая свою

правоту. Во втором раунде каждая команда должна оценить доводы другой стороны и постараться опровергнуть позицию соперника.

Победителей определяет судейство, оценивая аргументацию доводов команды, а также приведение контраргументов на позицию соперников.

В конце практического занятия преподаватель оценивает работу команд и судей.

Тема 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глоссарий: рабочее время; нормальное рабочее время; сокращенное рабочее время; неполное рабочее время; режим работы; время отдыха; виды времени отдыха нерабочие выходные дни; отпуска.

Понятие рабочего времени определяется в ст. 91 ТК РФ. Это время, в течение которого работник в соответствии с ПВР и условиями ТД должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

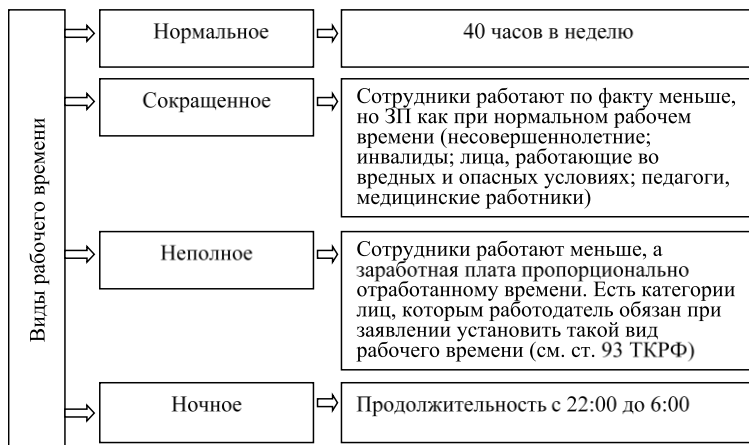


Рис. 6. Виды рабочего времени

Если виды рабочего времени определяют сколько часов работник будет работать, то **режим рабочего времени** указывает на то, как оно будет распределяться в конкретном периоде.

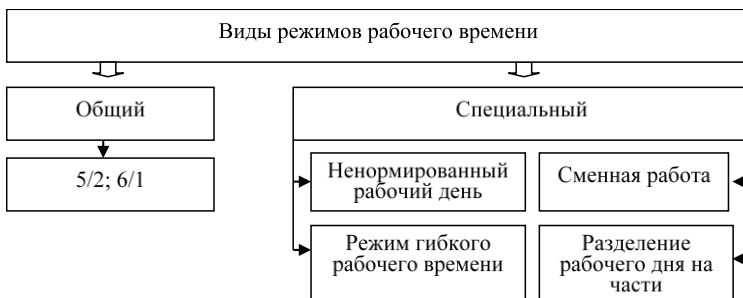


Рис. 7. Виды режимов рабочего времени

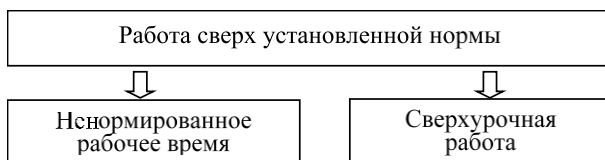


Рис. 8. Виды работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Время отдыха (см. ст. 106 ТК РФ) – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.



Рис. 9. Виды времени отдыха

Отпуск – это, как правило, длительный промежуток времени, который работник может использовать по своему усмотрению.

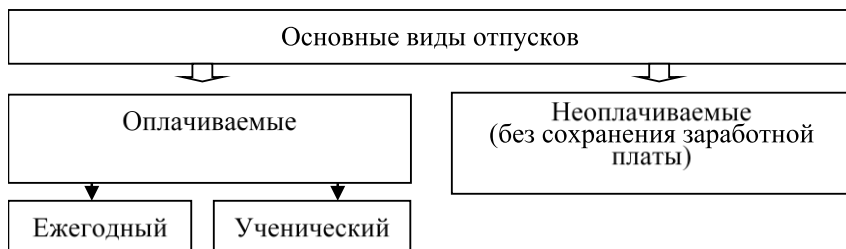


Рис. 10. Виды отпусков

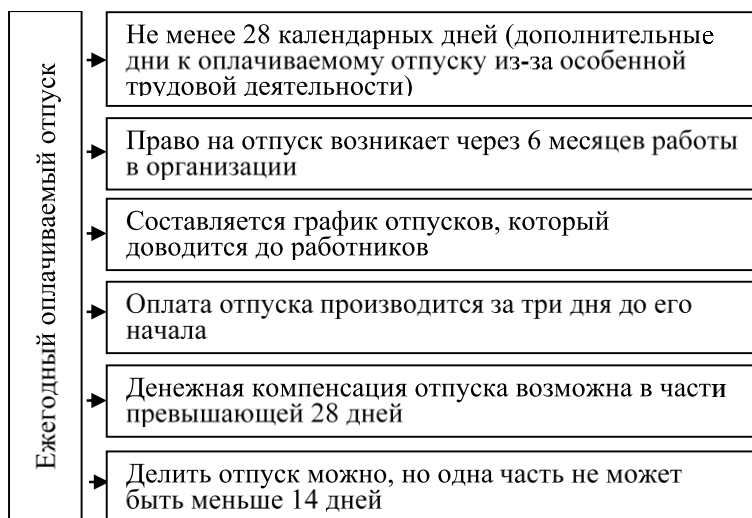


Рис. 11. Характеристика оплачиваемых отпусков

При возникновении семейных обстоятельств, работникам может быть предоставлен отпуск **без сохранения заработной платы**. Работодатель обязан предоставить такой отпуск при рождении ребенка, смерти близкого родственника или по случаю бракосочетания до 5 календарных дней. Более подробно см. ст. 128 ТК РФ.

Вопросы для обсуждения

1. Рабочее время: понятие, виды.
2. Режим рабочего времени: понятие, виды.
3. Понятие и виды времени отдыха. Разновидности времени отдыха, включаемые в рабочее время.
4. Перерывы в работе: понятие, виды. Перерывы для отдыха и питания. Специальные перерывы для обогрева и отдыха.
5. Выходные дни: понятие, виды.
6. Нерабочие праздничные дни: понятие, установление, правила переноса выходных дней.
7. Отпуск: понятие, виды.

Темы докладов

1. Случаи предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков: категория, продолжительность, нормативные основания.
2. Отпуск без сохранения заработной платы.

Задания

Задание 1

Составьте таблицу, где отразите особенности рабочего времени и времени отдыха сотрудников разных отраслей (преподаватель указывает отрасли в зависимости от направления подготовки).

Задание 2

Решите задачи:

2.1. Работник организации «ООО Гаудеамус» обратился к работодателю с просьбой предоставить ему выходной день, в связи с

тем, что он пойдет вакцинироваться. Кроме того, работник потребовал предоставить ему оплачиваемый день отдыха после вакцинации.

Должен ли работодатель предоставить работнику день отдыха для вакцинации?

Положены ли дни отдыха работникам после вакцинации от коронавируса?

Ответы должны быть мотивированные, со ссылками на н.п.а.

2.2. Работник ООО «Трансгруз» Попов привлекался к сверхурочной работе. Кроме того, руководитель этой организации просил выйти на работу Попова в выходные дни, а также 4 ноября.

После того, как Попов превысил рабочее время на 120 часов, которое он проработал сверхурочно, он больше решил не оставаться работать дополнительно. Однако руководитель сказал, что можно работать в выходные и праздничные дни, такая работа сверхурочной считаться не будет.

Прав ли работодатель?

Входит ли время, отработанное сотрудником в выходной день, в ограничения 120 часов в году сверхурочной работы.

2.3. Оператор котельной работает сутки через трое.

Определите относится ли работа оператора к виду режима рабочего времени по скользящему графику или со сменным режимом?

В чем отличие режима работы по скользящему графику от сменного?

2.4. Работники организации обратились к работодателю с просьбой, чтобы он в пятницу сократил им рабочее время на один час, т.к. ст. 95 ТК РФ предусматривает такое сокращение.

Обязан ли работодатель сокращать продолжительность рабочего времени накануне выходных дней при пятидневной рабочей неделе?

Обоснуйте свой ответ ссылаясь на н.п.а.

2.5. Работник организации обратился за консультацией к руководителю отдела с вопросом о том, как часто его могут привлекать к работе сверх нормы с учетом того, что он имеет ненормированный режим рабочего времени.

Как должен проконсультировать работника руководитель отдела?

Сколько раз в неделю можно привлекать работника с ненормированным рабочим днем к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени?

Обоснуйте свой ответ ссылаясь на н.п.а.

2.6. Работник имеет возможность работать в организации только два часа. Он обратился к работодателю с просьбой о предоставлении ему неполного рабочего дня.

Какой ответ должен дать ему работодатель?

Правомерно ли будет трудоустройство работника по личному заявлению на 2 часа в день (неполный рабочий день)?

Обоснуйте свой ответ ссылаясь на н.п.а.

2.7. Генеральный директор предлагает ввести отслеживание геолокации сотрудников с целью контроля за их работой (используя специальное приложение на смартфоне). Таким образом работодатель хочет учитывать рабочее время работников.

Правомерно ли это? Относится ли собираемая информация о местонахождении сотрудника к его персональным данным?

Обоснуйте свой ответ ссылаясь на н.п.а.

Тема 3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Глоссарий: МРОТ, оплата труда, тарифная сетка, тарифный разряд, квалификационный разряд, тарификация работ, государственные гарантии в области оплаты труда.

Заработная плата – это вознаграждение за труд, зависящее от:

- квалификации работника;
- сложности;
- количества;
- качества;
- условий выполняемой работы.

В заработную плату могут входить компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.



Рис. 12. Основные государственные гарантии по оплате труда

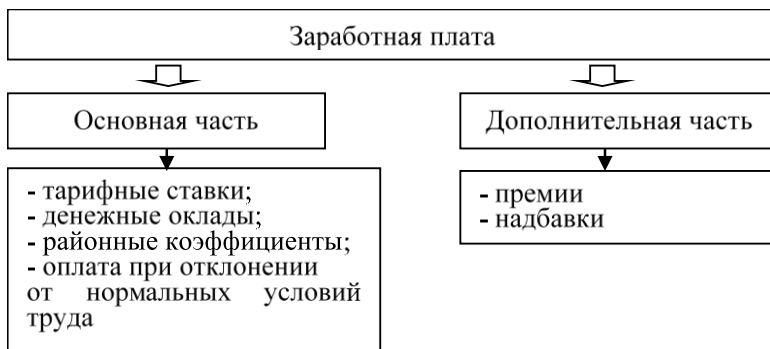


Рис. 13 Составные части заработной платы

МРОТ – минимальный размер оплаты труда. Зависит от прожиточного минимума, установленного в государстве.

За оплату труда меньше МРОТ работодатель может быть привлечен к административной и уголовной ответственности.

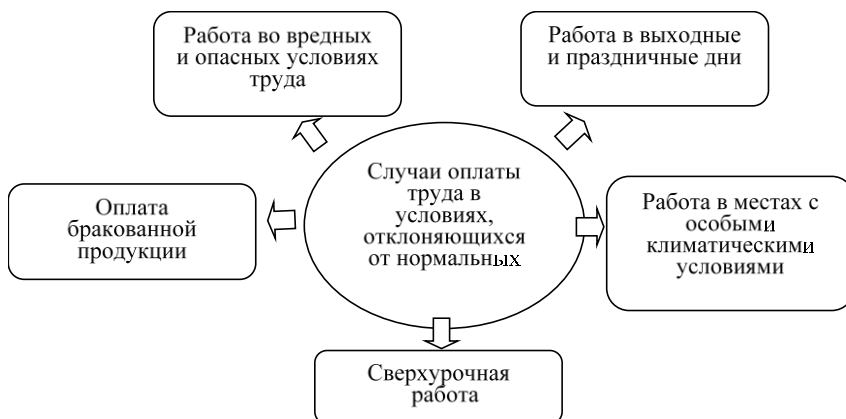


Рис. 14. Случаи оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных

Вопросы для обсуждения

1. Основные гарантии в области оплаты труда.
2. МРОТ: понятие, правовое регулирование, размер. Ответственность за оплату труда ниже минимального размера.
3. Заработная плата: понятие, форма, порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
4. Ограничение удержаний из заработной платы: основания и размеры.
5. Понятие и виды систем оплаты труда.
6. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников и в особых условиях труда.

Темы докладов

1. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников.
2. «Серая заработная плата»: правовые последствия для работника и работодателя.

Задания

Задание 1

- 1.1. Составьте блок-схему, где отразите основные государственные гарантии в области оплаты труда.
- 1.2. Укажите, какие гарантии в области оплаты труда чаще всего нарушаются. Подтвердите свою правоту примерами из судебной практики.

Задание 2

- 2.1. Сформулируйте различия между дифференциацией и дискриминацией в институте оплаты труда. Подтвердите свою позицию нормами из ТК РФ.

2.2. Раскройте соотношение таких понятий, как «заработная плата» и «оплата труда».

Задание 3

Решите задачи:

3.1. Работники завода обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой, что часть заработной платы им выплачивается путем выдачи талонов на питание в заводской столовой.

Какую консультацию должен дать работникам завода федеральный инспектор труда?

При каких обстоятельствах возможна натуральная форма оплаты труда?

3.2. В организации стали выдавать заработную плату один раз в месяц. Когда работники обратились к работодателю за объяснениями, он сообщил, что такое решение было принято с учетом мнения представителей работников и закреплено в локальном акте организации.

Оцените законность ответа работодателя.

Обоснуйте значение локального нормотворчества при регулировании вопроса оплаты труда в организации.

Задание 4

Напишите эссе на тему «Мои гарантии на оплату труда». Выполняя данное задание обучающиеся должны сослаться на основные нормативные акты, регламентирующие институт оплаты труда, выделить гарантии, которые позволяют любому работнику получить своевременно и в полном объеме заработную плату. Эссе проверяется на оригинальность текста, которая составляет 80%.

Требования

1. Оформление: электронный вариант, текст Times New Roman, 1,5 интервал, кегель 12. Поля: верх, низ – 2 см; лево – 3 см; право – 1,5 см.

2. Объем – не менее двух (не более трех) полных страниц.

Тема 4. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Глоссарий: дисциплина труда; правила внутреннего трудового распорядка; дисциплинарная ответственность; дисциплинарные взыскания; поощрения; государственная наградная система.

Дисциплина труда – это обязательные для всех работников правила поведения, предусмотренные в ПВР конкретного работодателя.

В статье 189 ТК РФ дано определение правилам внутреннего трудового распорядка – это локальный акт организации, который не должен противоречить трудовому законодательству, определяющий 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.

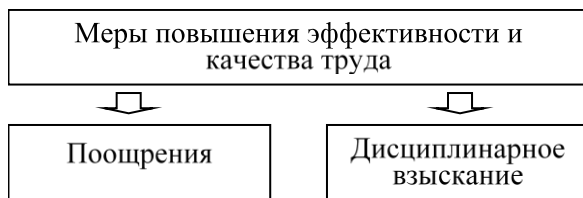


Рис. 15. Меры повышения эффективности и качества труда

Поощрение – это процесс признания работодателем добросовестного выполнения функциональных обязанностей работником.

Поощрения могут быть применены в организации только после закрепления в локальных актах работодателя.

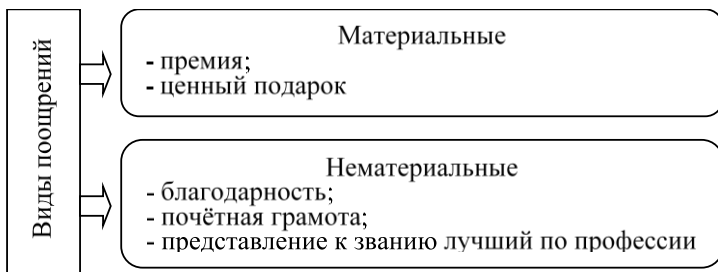


Рис. 16. Виды поощрений

Работодатель может применять **дисциплинарные взыскания** за совершение дисциплинарного проступка, то есть **неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.**



Рис. 17. Виды дисциплинарных взысканий

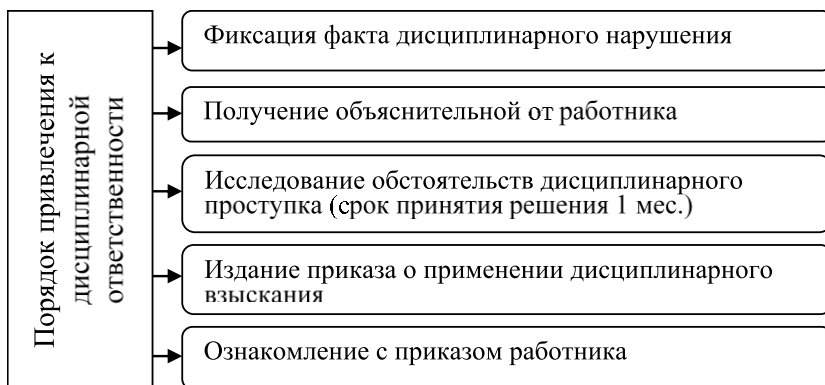


Рис. 18. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности

Вопросы для обсуждения

1. Трудовой распорядок и дисциплина труда: понятия и особенности правового регулирования.
2. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, порядок утверждения.
3. Поощрения за труд: понятие, виды и порядок применения.
4. Дисциплинарные взыскания: понятие, порядок применения и снятия.

Темы докладов

1. «Кнут» и «пряник» как элементы воздействия на работников для повышения эффективности труда.
2. Государственная наградная система: история и современность.
3. Нарушения, за которые возможно применение дисциплинарного взыскания.
4. Применение поощрений и дисциплинарных взысканий – это право или обязанность работодателя?

Задания

Задание 1

Посмотрите видео по ссылке: <https://youtu.be/E1W30CxOrvo>
Является ли замечание Д.А. Медведева дисциплинарным взысканием? Докажите свою позицию.

Задание 2

2.1. Вам необходимо принять в организации ПВР. Перечислите алгоритм действий работодателя и работников (начиная от его подготовки и до момента вступления ПВР в действие).

2.2. Составьте проект правил внутреннего трудового распорядка ООО «Менеджер Плюс».

При подготовке акта нужно учесть:

- есть работники, которые работают по гибкому рабочему графику;
- есть работники, которые работают на условиях ненормированного рабочего дня.

Задание 3

Вы выступаете в роли работодателя. Необходимо поощрить работника Н. и К. за достижения в труде.

Перечислите алгоритм действий работодателя и работника при применении поощрения (с указанием документов, необходимых к заполнению при применении поощрения).

Укажите, можно ли отказаться от поощрения?

Нужно ли фиксировать поощрение в трудовую книжку?

Задание 4

Вы выступаете в роли работодателя. Вам нужно привлечь работника Д. к дисциплинарной ответственности за то, что он, будучи в должности менеджера по работе с клиентами позволил себе грубо разговаривать с клиентом.

Перечислите алгоритм действия работодателя и работника при применении дисциплинарного взыскания к последнему (с указанием документов, необходимых для заполнения при применении дисциплинарного взыскания).

Задание 5

Решите задачи:

5.1. Дроздов будучи охранником завода всю смену (17 марта) играл в телефон и не выполнял обход территории. Руководитель

службы безопасности, просмотрев камеры видеонаблюдения, обнаружил указанное выше нарушение. На основании докладной своего непосредственного руководителя Дроздову не засчитали 17 марта как рабочий день и не оплатили его. Кроме того, Дроздова лишили месячной премии.

Опираясь на ТК РФ оцените законность действий работодателя.

5.2. Иванов, выполняя свою работу, решил не прерываться на обед, так как ему срочно нужно было доделать проект. Воспользовавшись тем, что его коллеги по кабинету ушли в буфет, работник достал сигарету и выкурил ее.

Возможно ли привлечь к дисциплинарной ответственности Иванова за курение на рабочем месте в обеденный перерыв?

Изменится ли ответ, если сигарета была электронной?

5.3. Дементьев в споре по рабочему вопросу с Поповым, допустил в адрес коллеги ненормативную лексику. Руководитель отдела, где работали оба сотрудника, услышал оскорбления и принял решения о применении к Дементьеву мер дисциплинарной ответственности, а именно штрафа в размере 1000 рублей.

Законно ли решение руководителя отдела?

Возможно ли применение мер дисциплинарной ответственности за оскорбление на рабочем месте?

5.4. Работник образовательного учреждения позволял себе опаздывать на работу на 10-15 минут. Когда его вызвал руководитель и попросил объяснить его опоздания, работник заявил, что у него не всегда есть возможность своевременно приезжать на работу (далеко живет; машины нет; общественный транспорт утром ходит плохо), кроме того, он часто задерживается на работе, что компенсирует с лихвой его опоздания.

Можно ли в данной ситуации (за опоздание на 10-15 минут) применить дисциплинарное взыскание?

Можно ли усмотреть в действиях работника признаки систематичности нарушения трудовой дисциплины?

Можно ли применить к данному работнику такой вид дисциплинарного взыскания как предупреждение?

Ответы обоснуйте, ссылаясь на нормативно-правовые акты.

5.5. Бурцев отказался от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра сославшись на то, что ему срочно нужно доделать работу, порученную руководителем отдела.

Правомерно ли за отказ от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра объявить работнику выговор, а потом при повторном отказе от прохождения медицинского осмотра уволить его?

5.6. Петров, не согласившись с работодателем о применении к нему мер дисциплинарной ответственности, решил обжаловать решение о наказании.

Укажите в какой орган Петров может обратиться?

5.7. В организацию был принят дистанционный работник Куликов. Все особенности его трудовой деятельности были предусмотрены трудовым договором.

Что предпринять работодателю, если дистанционный работник длительное время не отвечает на звонки и письма работодателя, при этом от него поступает выполненная работа, объем которой был ранее ему выдан?

Тема 5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

Глоссарий: материальная ответственность; ограниченная материальная ответственность; полная материальная ответственность; коллективная материальная ответственность.

Материальная ответственность – это вид юридической ответственности, которая возникает в связи с причинением ущерба сторонами трудового договора.



Рис. 19. Виды материальной ответственности



Рис. 20. Случаи привлечения работодателя к материальной ответственности

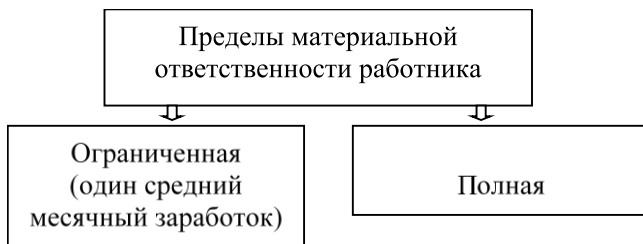


Рис. 21. Пределы материальной ответственности работника

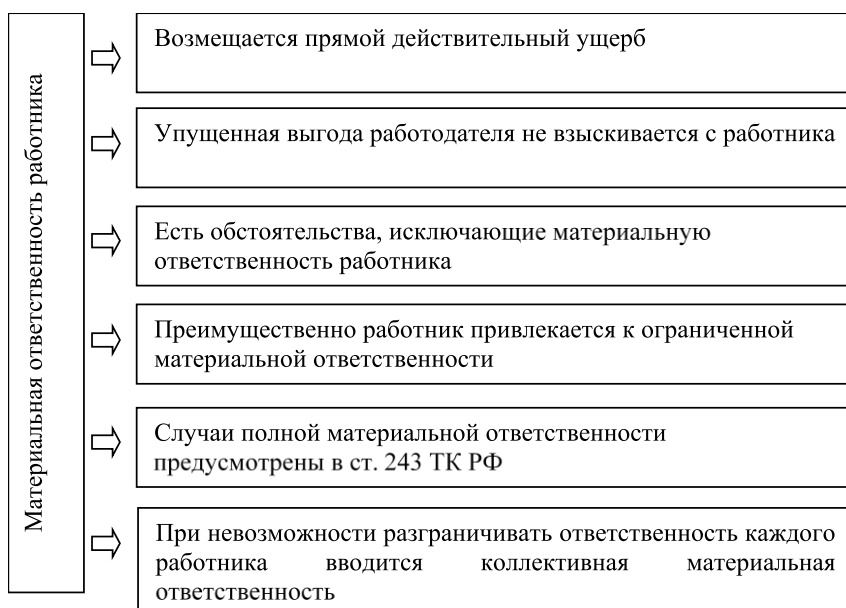


Рис. 22. Характеристика материальной ответственности работника

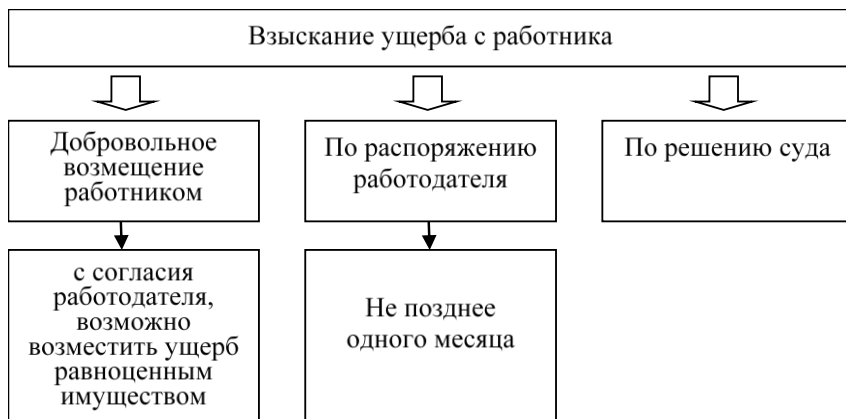


Рис. 23. Виды взысканий ущерба с работника

Вопросы для обсуждения

1. Материальная ответственность: понятие, основание и общие условия наступления.
2. Понятие и виды материальной ответственности работника:
3. Ограниченная материальная ответственность работника.
4. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
5. Полная материальная ответственность работника: виды, случаи применения.
6. Определение размера ущерба.
7. Порядок взыскания ущерба и снижения его размера.
- 8 Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Темы докладов

1. Отличительные черты материальной ответственности от гражданско-правовой.

Задания

Задание 1

Решите задачи:

1.1. В ООО «Ромашка» заработная плата работникам была задержана на месяц. Сотрудники обратились в государственную инспекцию труда.

Каков порядок возмещения работнику морального вреда в случае принудительного взыскания не выплаченной в срок заработной платы через ГИТ?

Укажите действия работников для привлечения работодателя к материальной ответственности.

1.2. Работник с ведома и согласия работодателя использует в процессе выполнения должностных обязанностей личное имущество (носильные вещи), которое хранит в служебном шкафчике. При устранении аварии водоснабжения в помещении, где расположены шкафчики, работники сторонней организации взломали многие шкафчики и похитили вещи. Виновные не установлены.

Подлежит ли взысканию с работодателя стоимость личных вещей работника, украденных с территории предприятия из запирающегося шкафчика, если они не принимались уполномоченным представителем работодателя на ответственное хранение?

1.3. В ООО «Цент» было принято решение о сокращении численности штата. Одному из работников не своевременно выдали трудовую книжку, так как в день увольнения он не явился на работу в связи с тем, что плохо себя почувствовал. После выздоровления работник обратился в суд и потребовал компенсации морального вреда, за несвоевременно выданную трудовую книжку, ссылаясь на то, что он не смог устроиться на хорошую работу.

Положена ли в данной ситуации компенсация морального вреда?

1.4. Работник не отработал установленный ученическим договором срок и уволился по своей инициативе, обосновав это состоянием здоровья.

Подлежат ли взысканию с работника расходы на обучение в указанном случае?

1.5. Руководство ООО «ГПЗ № 8» заключило с Тарасовым ученический договор. Среди обязательных условий был предусмотрен штраф при досрочном его расторжении.

Правомерно ли в ученический договор с соискателем включить условие о штрафе в случае досрочного расторжения договора соискателем (например, в двукратном размере понесенных расходов)?

Может ли быть внесено в трудовой договор условие об уплате штрафа в случае увольнения работника по собственному желанию при не отработке определенного времени после целевого обучения у работодателя.

Задание 2

Вы выступаете в роли работодателя. Необходимо работника Орлова привлечь к ограниченной материальной ответственности, а Тихонова к полной материальной ответственности.

Перечислите алгоритм действия работодателя и работника при привлечении последнего к материальной ответственности, с указанием особенностей при ограниченной и полной материальной ответственности. (указать документы, необходимые к заполнению при применении материальной ответственности).

Укажите порядок возмещения ущерба работника при привлечении его к материальной ответственности.

Тема 6. ОХРАНА ТРУДА

Глоссарий: охрана труда; вредный производственный фактор; опасный производственный фактор; оценка условий труда; риск-ориентированный подход к оценке организации условий труда; условия труда; средства индивидуальной и коллективной защиты работников; требования охраны труда; стандарты безопасности труда; профессиональный риск; управление профессиональными рисками; микротравмы.

Статья 209 ТК РФ определяет основные понятия в области охраны труда.

Охрана труда – это 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.

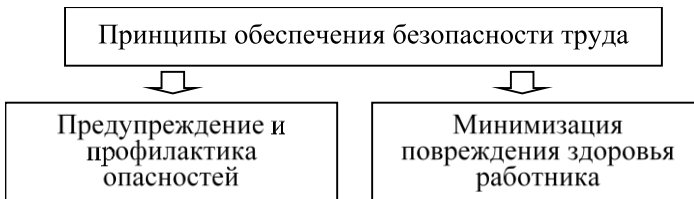


Рис. 24. Принципы обеспечения безопасности труда

Статья 218 ТК РФ закрепляет понятие **профессиональный риск**, под которым понимается это вероятность причинения вреда

жизни и(или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и(или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Для уменьшения количества профессиональных рисков работодатель обязан организовать управление профессиональными рисками.

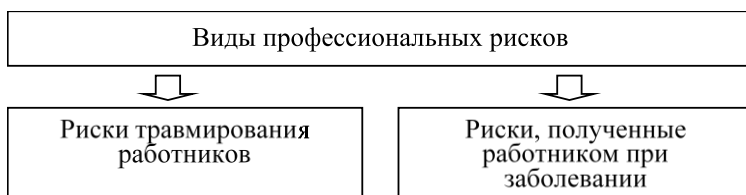


Рис. 25. Виды профессиональных рисков

Обучение по охране труда – это процесс получения работниками определенных знаний, умений и навыков, необходимых для сохранения жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

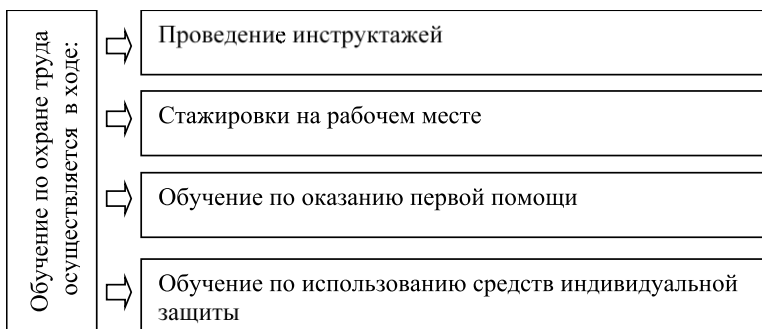


Рис. 26. Обучение по охране труда

В ст. 3 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» указывается важное меро-

приятие, осуществляемое для определения условий труда на конкретном рабочем месте – **специальная оценка условий труда**.

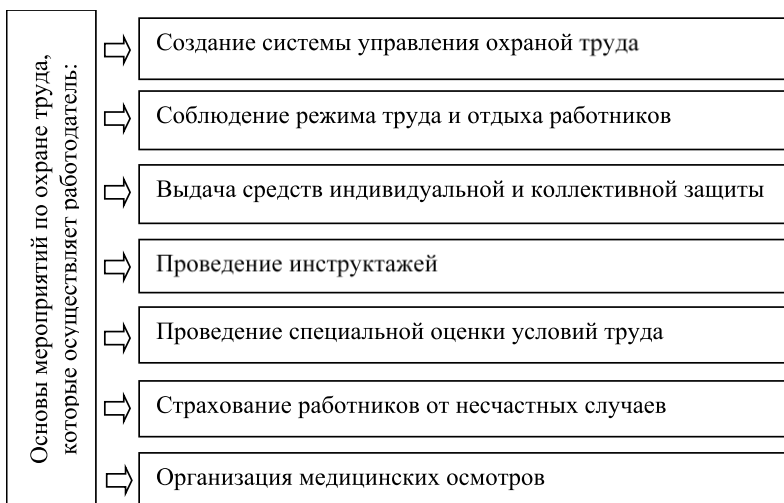


Рис. 27. Основы мероприятий по охране труда, которые осуществляет работодатель

Микроповреждения – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, которые были получены работниками при осуществлении трудовой деятельности.

Законом установлена обязанность работодателя учитывать микроповреждения (микротравмы) работников и рассматривать их обстоятельства и причины. Она возникает, когда поступило соответствующее обращение пострадавшего сотрудника.

Несчастные случаи – это непредвиденные события, которые привели к причинению вреда здоровью работника или к его смерти.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены:

- телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;
- тепловой удар;
- ожог или обморожение;
- утопление;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
- повреждения вследствие чрезвычайных обстоятельств, а также иные повреждения здоровья, полученные воздействием внешних факторов.

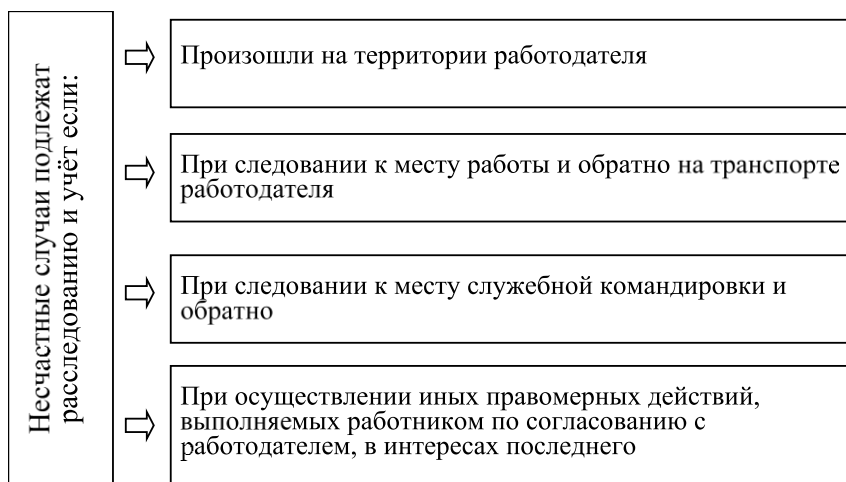


Рис. 28. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учёту

Сроки расследования несчастных случаев

- Если в результате несчастного случая один или несколько пострадавших **получили легкие повреждения здоровья**, проводится комиссией **в течение трех дней**.

– Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили **тяжелые повреждения здоровья**, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией **в течение 15 дней**.

– Несчастный случай, о котором **не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу**, расследуется в порядке ТК РФ по заявлению пострадавшего или его доверенного лица **в течение одного месяца** со дня поступления указанного заявления.

Вопросы для обсуждения

1. Охрана труда: понятие и особенности правового регулирования.
2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда.
3. Организация охраны труда в организации.
4. Обеспечение прав работников на охрану труда.
5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Темы докладов

1. Особенности охраны труда сотрудников, которые работают на опасном и вредном производстве.

Задания

Задание 1

Укажите в каких нормативных актах РФ закреплены положения об охране труда?

Могут ли нормы, регламентирующие вопросы охраны труда, содержаться в локальных актах работодателя?

Задание 2

Перечислите обязанности администрации вуза и студентов по охране труда.

Укажите нормативный акт, регулирующий данные отношения.

Задание 3

Задание выполняется по технологии «склейка». Обучающимся выдаются разрезанные листы, на части которых написаны названия терминов по теме «Охрана труда» (указанные в ст. 209 ТК РФ), на других частях даются определения терминов. Задача студентов соединить название термина с его содержанием.

Задание 4

Решите задачи:

4.1. Во время обеденного перерыва с работником Ивановым случился несчастный случай, в результате которого был причинен средний вред здоровью.

Считается ли несчастный случай, произошедший в обеденный перерыв, связанным с производством?

4.2. В ГИТ поступили жалобы рабочих ООО «Спецстрой». Они выражали недовольство тем, что им не заменяют старую спецодежду на новую, потому что не истек срок ее носки. По мнению работодателя, в данный срок не включается время нахождения в отпуске, командировке и на лечении в больнице. К тому же один из рабочих носил спецодежду не только на работе, но и дома, вследствие чего она пришла в негодность по его вине.

Каков порядок пользования спецодеждой?

Кто устанавливает нормы ее обеспечения?

Кто должен приобретать, хранить и ремонтировать спец-одежду?

4.3. Административные работники Комбината школьного питания обратились в ГИТ с вопросом, должны ли их направлять на предварительные и(или) периодические медицинские осмотры при отсутствии у них как вредных и опасных производственных факторов, так и контакта с пищевыми продуктами в процессе выполнения своих обязанностей?

Какое разъяснение должен дать работник государственной инспекции труда?

Подтвердите свою позицию нормативно-правовым актом.

4.4. Сотрудники ООО «Ромашка» обратились к работодателю с просьбой открыть для них столовую, где бы они осуществляли прием пищи во время обеденного перерыва. Свою позицию работники аргументировали закрепленной в ст. 216.3 ТК РФ нормой об обязанности работодателя по организации санитарно-бытового обслуживания.

Обязан ли работодатель открывать столовую для своих работников?

Должен ли работодатель организовывать питание для работников организации?

Какие обязанности есть у работодателя при организации санитарно-бытового обслуживания работников?

4.5. Коллектив работников предприятия обратился к работодателю с просьбой по созданию комнаты психологической разгрузки. Свою позицию они мотивировали тем, что нагрузка на работников возросла, и чтобы избежать увольнения работникам нужна такая комната.

Обязан ли работодатель оборудовать комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки?

Задание 5

Приведите аргументы «за» и «против»:

а) введения в ТК РФ понятия «профессиональный риск» и связанных с ним понятий;

б) замены аттестации рабочих мест по условиям труда специальной оценкой условий труда.

Задание 6

Укажите, что такое корпоративная социальная ответственность? Может ли она влиять на создание безопасных условий труда работников? Каким образом?

Приведите примеры реализации социальной ответственности из практики российских организаций.

Задание 7

Составьте таблицу, где отразите основные права и обязанности работника и работодателя в области охраны труда.

Отдельной графой в таблице укажите какие права работников коррелируют с обязанностями работодателя в области охраны труда.

Тема 7. ЮРИДИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ

Глоссарий: самозащита; государственная инспекция труда; способы защиты трудовых прав; индивидуальный спор; коллективный трудовой спор; запрет локаута; забастовка; КТС; трудовой арбитраж; примирительные процедуры.

Защита трудовых прав работников – это совокупность мероприятий, предусмотренная действующим законодательством, направленная на обеспечение реализации трудовых прав и свобод, соблюдение трудового законодательства и восстановление нарушенных прав.

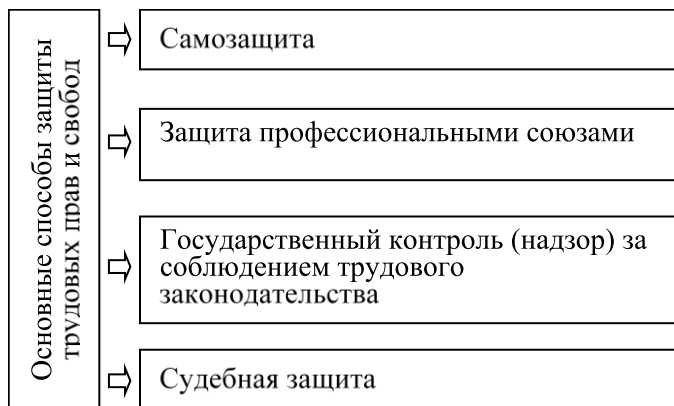


Рис. 29. Основные способы защиты трудовых прав и свобод

Самозащита – предусмотренная законодательством возможность для работника отказаться от выполнения трудовых обязанностей в случае, если выполнение работы угрожает его жизни или здоровью или работа не предусмотрена его трудовым договором (о прекращении работ в обязательном порядке уведомляется работодатель).

Защита прав работников профсоюзами – это деятельность, осуществляемая в рамках профсоюзного (общественного) контроля. Его могут осуществлять правовые и технические инспекции труда, предусмотренные уставами профсоюзных организаций.

Федеральная инспекция труда (государственная инспекция труда) – главный контролирующий орган по соблюдению трудового законодательства.

Онлайн Инспекция РФ (Онлайнинспекция.рф) – ресурс, позволяющий получить консультацию по трудовым вопросам, ознакомиться с требованиями трудового законодательства, а для работодателя – пройти самопроверку своей организации.

Трудовой спор – это неурегулированное разногласие между сторонами трудового правоотношения, о котором заявлено в компетентный орган.

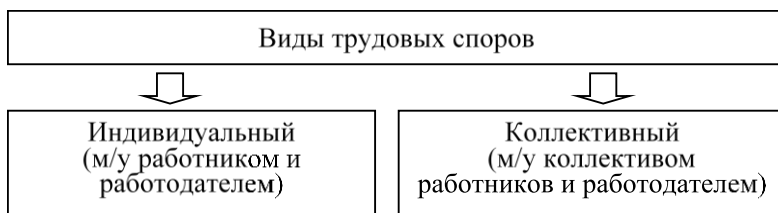


Рис. 30. Виды трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированное разногласие между работником и работодателем, о котором заявлено в компетентный орган по рассмотрению споров (см. ст. 381).

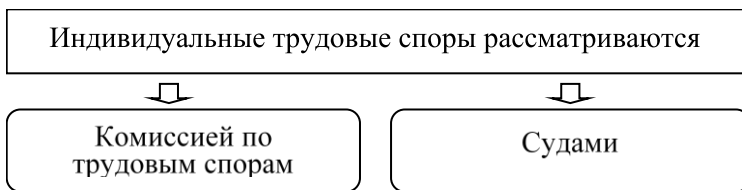


Рис. 31. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

КТС – комиссия по разрешению индивидуального трудового спора. Создается на территории работодателя по инициативе сторон, участвующих в споре.

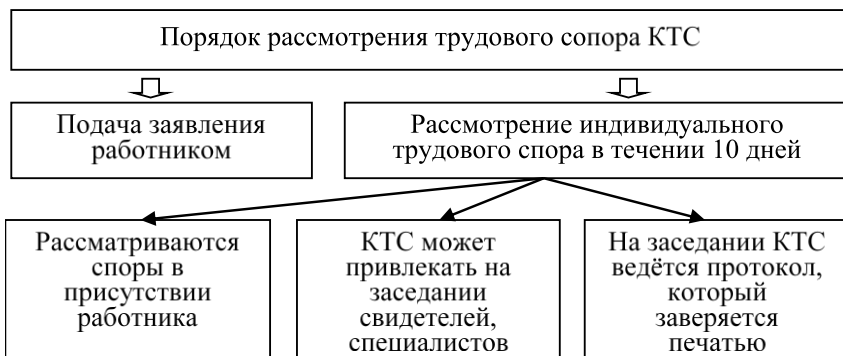


Рис. 32. Порядок рассмотрения трудового спора КТС

Решение КТС по вопросам трудового спора обязательно к исполнению сторонами.

Для принудительного исполнения решения, КТС может выдать удостоверение, которое является исполнительным документом. Его предъявляют в службу судебных приставов.

Возможна процедура обжалования решения КТС в суде.

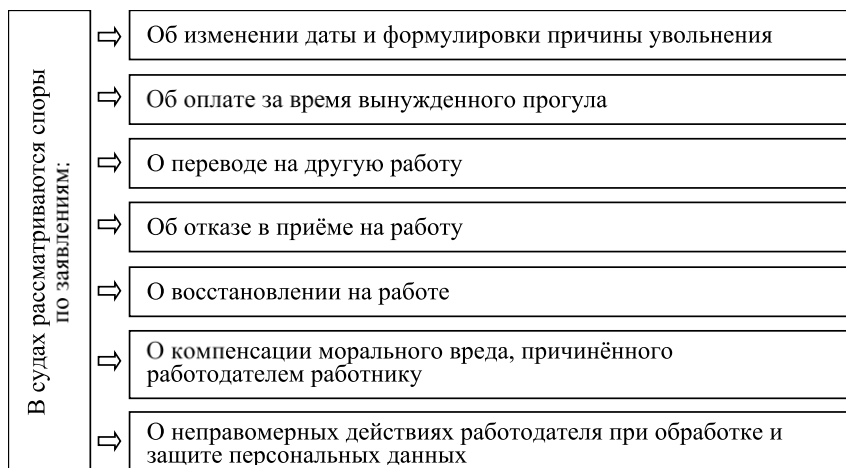


Рис. 33. Случаи рассмотрения индивидуальных споров в суде

В случае трудового спора работник освобождается от уплаты судебных расходов.

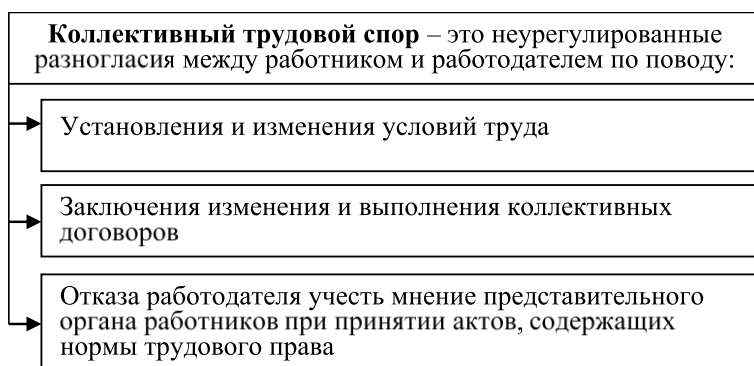


Рис. 34. Определение коллективного трудового спора

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора.



Рис. 35. Этапы разрешения коллективных споров



Рис. 36. Виды примирительных процедур

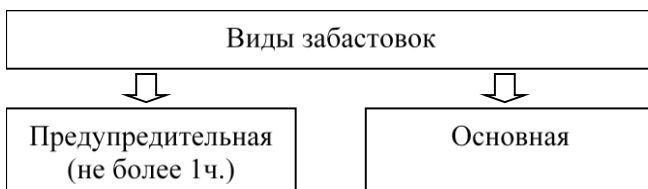


Рис. 37. Виды забастовок

Статья **413 ТК РФ** закрепляет условия, при которых забастовки признаются незаконными.

Вопросы для обсуждения

1. Способы защиты трудовых прав работников: понятие и общая характеристика.

2. Трудовые споры: понятие и виды.
3. Индивидуальные трудовые споры: понятие и порядок рассмотрения.
4. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок рассмотрения.

Темы докладов

1. Запрет локдауна – гарантия работников, участвующих в коллективных спорах.

Задания

Задание 1

Подумайте, каким образом студент может защитить свое право на получение образования? Ответ подкрепите нормативно.

Задание 2

Может ли работник защищать свои права при помощи медиков?

Может ли работник обратиться за защитой своего нарушенного права к Уполномоченному по правам человека? Обоснуйте свой ответ.

Какие еще государственные органы могут осуществлять государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства. Укажите сферу проверок.

Задание 3

Составьте таблицу, где укажите отрасли, работники которых за последние пять лет выходили на забастовки. Отрадите также информацию о количествах забастовок по годам за последние пять лет.

Задание 4

Заполните таблицы:

4.1. Индивидуальный трудовой спор

Понятие индивидуального трудового спора	Признаки индивидуального трудового спора	Основания возникновения индивидуального трудового спора	Нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора	Юрисдикционные органы по рассмотрению и разрешению индивидуального трудового спора
---	--	---	--	--

4.1. Коллективный трудовой спор

Понятие коллективного трудового спора	Признаки коллективного трудового спора	Основания коллективного спора	Нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора	Способы разрешения коллективного трудового спора
---------------------------------------	--	-------------------------------	--	--

Задание 5

Решите задачи:

5.1. Работник Иванов посчитал, что работодатель нарушил его право на отпуск, когда не разрешил отгулять все 28 дней в одном месяце, разделив его на два периода по 14 дней. Не желая выносить спор в суд, работник обратился к работодателю с просьбой создать КТС и рассмотреть его вопрос. Работодатель отказал Иванову сославшись на то, что данный вопрос может быть решен только в судебном порядке.

Прав ли работодатель? Обоснуйте свой ответ.

Может ли работодатель быть привлечен к ответственности за отказ в направлении своих представителей для создания комиссии по трудовым спорам?

5.2. При заключении трудового договора среди дополнительных условий был предусмотрен обязательный досудебный порядок разрешения индивидуального трудового спора.

Правомерно ли условие трудового договора, которое устанавливает обязательный досудебный порядок разрешения трудовых споров? Обоснуйте свой ответ.

5.3. Суд восстановил работника после незаконного увольнения. Так как на место незаконно уволенного работника был принят новый сотрудник, работодатель восстановил работника на другую должность с меньшей заработной платой.

Какое рабочее место необходимо предоставить работнику, которого суд восстановил на работе?

В какой срок работодатель по решению суда обязан восстановить работника на работе.

5.4. После того, как Иванов уволился из организации, он обратился в суд с претензией к работодателю, о том, что в течении двух лет его зарплата была ниже регионального минимального размера оплаты труда.

Какое решение должен вынести суд?

Может ли работник требовать возмещения морального вреда за систематическую недоплату до регионального МРОТ?

5.5. Работник, который был принят на работу на декретное место, неправомерно уволен за прогул и был восстановлен на работе.

Как поступить работодателю, если из декрета вышла основная работница?

Возможно ли уволить восстановленного работника и в каком порядке?

5.6. Работодатель отказал Быкову в его просьбе установить неполный рабочий день для подготовки к вступительным экзаменам в вуз. Быков обжаловал отказ работодателя в суд.

Какое решение должен вынести суд?

5.7. Государственный инспектор труда в ходе внеплановой проверки организации (по жалобе работника) по вопросу соблюдения трудового законодательства установил, что организация в нарушение ч. 3 ст. 112 Трудового кодекса РФ не выплачивает работникам дополнительное вознаграждение за работу в нерабочие праздничные дни.

Вправе ли инспектор выдать организации предписание, обязывающее ее выплатить работникам дополнительное вознаграждение за указанные дни?

Какие меры воздействия может применить федеральный инспектор труда к работодателю, при обнаружении нарушений трудового законодательства?

ИТОГОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО КУРСУ

Задание 1

Обучающемуся необходимо заполнить представленную ниже таблицу, отвечая на поставленные вопросы.

№п/п	Вопрос	Ответ
1.	Какие нормы трудового права Вам были известны до изучения дисциплины?	
2.	Что нового для себя Вы узнали из курса трудового права?	
3.	Какой материал по курсу трудового права оказался для Вас тяжелым (непонятым) к восприятию?	
4.	Какие цифровые технологии применяются в трудовых отношениях?	
5.	Возможно ли в принудительном порядке заставить лицо вступить в трудовые отношения? Обоснуйте свой ответ	
6.	Какие институты трудового права (желательно с указанием конкретных норм) Вам пригодятся в вашей профессиональной сфере?	
7.	Какие будут у Вас основные права и обязанности после трудоустройства?	
8.	В какие государственные органы Вы сможете обратиться, если обнаружите нарушения трудовых прав?	
9.	Какие возможности для приобретения дополнительных компетенций существуют в Самарском университете?	
10.	Какие дополнительные требования предъявляют к работникам в современном мире работодателя?	
11.	Какими компетенциями нужно владеть работнику, чтобы качественно и быстро выполнять свои функциональные задачи на рабочем месте?	

Задание 2

Задание выполняется по технологии «склейка». Обучающимся выдаются разрезанные листы, на части которых написаны названия терминов из глоссария по курсу трудового права, на других частях даются определения терминов. Задача студентов соединить название термина с его содержанием.

Задание 3

Обучающимся предлагается к изучению фабула реального дела из судебной практики. На основании представленного материала необходимо ответить на перечень вопросов.

1. Перечислите институты трудового права, нормы которых затрагивались в деле.

2. Охарактеризуйте эти институты с привязкой к событиям, указанным в деле.

3. Укажите режим работы Ш.

4. Может ли данный спор рассматриваться в КТС. Обоснуйте свой ответ.

5. Если бы суд принял позицию истца и вынес решение удовлетворить иск, то при каких обстоятельствах Ш. могли бы возместить моральный вред?

6. Перечислите обязанности работодателя по охране труда в отношении работника Ш.

7. Обоснуйте законность действий главы администрации Мехонского сельсовета Дьячкова А.Г. об издании Распоряжения от 6 апреля 2017 года № «О вызове сменного водителя». Мог ли сменный водитель не явиться на работу после такого распоряжения?

8. На основании представленного материала докажите, что Ш. совершил дисциплинарный проступок. Назовите действия работодателя, которые он должен совершить при привлечении работника к дисциплинарной ответственности. На основании материалов дела

проанализируйте и укажите, все правильно выполнил работодатель, привлекая Ш. к дисциплинарной ответственности.

9. Вы на месте начальника пожарной части П. Будете ли вы привлекать работника Ш. к какому-нибудь виду ответственности. Если да, то опишите порядок привлечения.

Задание 4

Задание выполняется в виде создания презентации по одной из тем, которые были пройдены в ходе занятий по трудовому праву.

Требования к выполнению:

1. Выполняется с применением символики Самарского университета.

2. Не менее 8 слайдов.

3. На слайдах обязательно отражены следующие вопросы:

- нормативно-правовые акты, регулирующие выбранную тему;
- основные тезисы по выбранной теме;
- что из выбранной темы пригодится Вам как будущим работникам;
- какой материал показался наиболее сложным при изучении темы, на которую делается презентация.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

2. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права.

3. Работодатель и работник как субъекты трудового права.

4. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

5. Понятие, стороны (их представители), принципы и формы социального партнерства.

6. Коллективные переговоры, порядок их проведения.

7. Понятие коллективного договора, его содержание и структура.

8. Общая характеристика трудового договора.

9. Содержание трудового договора. Сведения и условия (обязательные и дополнительные), включаемые в трудовой договор.

10. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора.

11. Персональные данные работника: общие требования при обработке, права работников в целях обеспечения их защиты, ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту.

12. Понятия квалификации и профессионального стандарта.

13. Ученический договор: понятие, виды, стороны, форма.

14. Характеристика законодательства о занятости населения. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.

15. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность.

16. Рабочее время: понятие, виды.
17. Режим рабочего времени: понятие, виды.
18. Понятие и виды времени отдыха. Разновидности времени отдыха, включаемые в рабочее время. Отпуска: понятие, виды.
19. Заработная плата: понятие, порядок, место и сроки выплаты, форма.
20. Ограничение удержаний из заработной платы: случаи и основания удержания. Размеры удержаний из заработной платы.
21. Трудовой распорядок и дисциплина труда: понятия и особенности правового регулирования. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, порядок утверждения.
22. Поощрения за труд: понятие, виды и порядок применения.
23. Дисциплинарные взыскания: понятие, порядок применения и снятия.
24. Материальная ответственность работодателя: понятие и виды (за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику; моральный вред).
25. Материальная ответственность работника:
26. Охрана труда: понятие и особенности правового регулирования.
27. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда.
28. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
29. Способы защиты трудовых прав работников: понятие и общая характеристика.
30. Индивидуальные трудовые споры: понятие и порядок рассмотрения.
31. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок рассмотрения.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.03.2022). – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 07.12.2020).
2. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 25.02.2022). – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=370216&dst=0&rnd=47C5086157BFADDD85293409CE6CCF77#0517950894268749> (дата обращения 09.03.2022).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=1000000001%2C0#0705911121537194> (дата обращения 25.03.2022).
4. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон Росс. Федер. от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020); принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21 декабря 2012 года: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26 декабря 2012 года // Российская газета. – 2012. – 31 декабря.
5. О специальной оценке условий труда: федеральный закон РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020). – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/>

online.cgi?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=0&rnd=XUqew#j
KDi51TC6fLnXhpq (дата обращения 25.03.2022).

6. Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020; зарегистрировано в Минюсте России Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020; зарегистрирован Минюсте России 29.01.2021 № 62278 // Официальный сайт <http://pravo.gov.ru>, 29.01.2021.

Учебная и научная литература

1. Амаглобели, Н.Д. Трудовое право : учебник / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, С.И. Бондов [и др]. – 4-е изд., перераб. и доп. ; под ред. К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 510 с.
2. Зубова, А.О. Социальное партнерство как фактор социально-экономического развития государства: опыт России и зарубежных стран / А.О. Зубова, Е.С. Алексеева // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2017. – № 4. – С. 148.
3. Зубова, А.О. Электронные трудовые книжки: понятие, последствия их внедрения / А.О. Зубова // Пробелы в российском законодательстве. – 2020. – № 5. – С. 97–100.
4. Зубова, А.О. Электронный документооборот в сфере трудовых правоотношений: положение дел и перспективы развития / А.О. Зубова // Проблемы экономики и юридической практики. – 2020. – № 5. – С. 243–247.
5. Зубова, А.О. Юридически значимые сообщения – новый вид коммуникации работодателя и работника / А.О. Зубова,

- М.В. Клевина // Человек. Знак. Техника: [сб. ст.] I междисциплинар. молодежн. форум с междунар. участием // Самар. нац. иссл. ун-т им. акад. С. П. Королева; гл. ред. Н.А. Развейкина. – Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2021. – С. 331–338.
6. Желтов, О.Б. Трудовое право : учебник / О.Б. Желтов. – 2-е изд., перераб. – Москва : Флинта, 2016. – 439 с.
 7. Колобова, С.В. Трудовое право России : учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юстицинформ, 2018. – 404 с.
 8. Пестрикова, А.А. Трудовой договор : учебное пособие / А.А. Пестрикова. – Самара : Самар. гуманитар. акад., 2016. – 160 с.
 9. Семенихин, В.В. Трудовой договор (отношения) / В.В. Семенихин. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2020. – 704 с.
 10. Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю.П. Орловский. – Москва : Издательство Юрайт, 2014. – 854 с.
 11. Ситникова, Е.Г. Локальные акты работодателя: актуализация в связи с законодательными изменениями / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. – Москва : Редакция «Российской газеты», 2021. – Вып. 3. – 176 с.
 12. Евтеев, Д. Масштабные изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации: что нового в сфере охраны труда / Д. Евтеев // Трудовое право. – 2022. – № 1. – С. 11–20.
 13. Аскеров, А. Споры по поводу условий и охраны труда / А. Аскеров // Трудовое право. – 2021. – № 3. – С. 87–92.
 14. Серегина, Л.В. Обеспечение прав граждан на охрану труда в условиях инновационного развития экономики / Л.В. Серегина // Журнал российского права. – 2021. – № 3. – С. 76–91.
 15. Вагантов, В. Платить зарплату «в конвертах» в 2021 году станет еще опаснее / В. Ваганов // Практическая бухгалтерия. – 2020. – № 12. – С. 42–45.

Список рекомендуемых электронных ресурсов

1. <http://www.pravo.gov.ru/> – официальный интернет-портал правовой информации.
2. <http://www.consultant.ru/> – официальный сайт справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. <http://www.garant.ru/> – информационно-правовой портал «Гарант».
4. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> – научная электронная библиотека.
5. <https://sudact.ru/> – судебные и нормативные акты РФ.
6. <http://lib.ru/PRAWO/> – законы, акты, постановления, юридическая литература, право.
7. <http://www.consultant.ru/edu/student/study/> – КонсультантПлюс Студенту и Преподавателю.
8. <http://window.edu.ru/> – единое окно доступа к образовательным ресурсам.
9. http://www.gaudeamus.omskcity.com/PDF_library_law.html – учебники по различным отраслям права в pdf-формате.
10. <https://cyberleninka.ru/> – Научная электронная библиотека «КиберЛенинка».
11. <http://www.cdep.ru/>. – Судебный департамент при Верховном Суде РФ.
12. <http://government.ru/department/403/events/> – официальный сайт Правительства РФ.
13. <https://онлайнинспекция.рф/> – Онлайн Инспекция.
14. <https://rostrud.gov.ru/> – Федеральная служба по труду и занятости.
15. <https://trudvsem.ru/> – работа в России, общероссийская база вакансий.
16. <https://mintrud.gov.ru/> – Министерство труда и социальной защиты РФ.

17. <https://git63.rostrud.gov.ru/> – Государственная инспекция труда по Самарской области.
18. <https://trud.samregion.ru/> – Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Учебное издание

Зубова Алевтина Олеговна

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Учебное пособие

Редактор Л. Р. Дмитриенко
Компьютерная верстка Л. Р. Дмитриенко

Подписано в печать 31.05.2022. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печ. л. 4,0.
Тираж 120 экз. (1-й з-д 1-25). Заказ . Арт. – 11(Р1У)/2022.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)
443086, Самара, Московское шоссе, 34.

Издательство Самарского университета.
443086, Самара, Московское шоссе, 34.