Владимирский государственный университет

Д. Н. МЕШКОВ

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Учебно-практическое пособие

Владимир 2025

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Д. Н. МЕШКОВ

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Учебно-практическое пособие

Электронное издание

Владимир 2025

ISBN 978-5-9984-2295-9
© Мешков Д. Н., 2025

УДК 340
ББК 67.0

Рецензенты:

Кандидат юридических наук, доцент
зав. кафедрой административно-правовых дисциплин,
зам. директора Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
(Владимирский филиал)
О. Р. Рузевич

Кандидат юридических наук, доцент
зав. кафедрой уголовно-правовых дисциплин
Владимирского государственного университета имени
Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
М. Л. Гачава

Мешков, Д. Н.
Трудовые правоотношения [Электронный ресурс] : учеб.-практ. пособие / Д. Н. Мешков ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2025. – 180 с. – ISBN 978-5-9984-2295-9. – Электрон. дан. (1,77 Мб). – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: Intel от 1,3 ГГц ; Windows XP/7/8/10 ; Adobe Reader ; дисковод CD-ROM. – Загл. с титул. экрана.

Разработано с учетом реальной практики высших судебных инстанций Российской Федерации. Способствует эффективной организации практических занятий, а также поиску альтернативных способов углубления знаний.

Предназначено для студентов направления подготовки 40.03.01 – Юриспруденция и специальности 40.05.04 – Судебная и прокурорская деятельность.

Рекомендовано для формирования профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО.

Ил. 8. Табл. 2. Библиогр.: 14 назв.

ISBN 978-5-9984-2295-9
© Мешков Д. Н., 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ 5

Тема 1. ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ВХОДЯЩИЕ В ПРЕДМЕТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА 11

Тема 2. ПРАВОВЫЕ АКТЫ КАК ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ 21

Тема 3. ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ 31

Тема 4. УЧАСТНИКИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ 38

Тема 5. СОСТАВ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ 56

Тема 6. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА 69

Тема 7. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОРЯДКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 85

Тема 8. ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 108

Тема 9. ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ 120

Тема 10. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ 137

Тема 11. ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ 151

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ 167

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 176

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 178

ВВЕДЕНИЕ

Трудовые правоотношения представляют собой один из ключевых элементов системы трудового права, определяя содержание, структуру и динамику правовых связей между работником и работодателем. Именно через них реализуются фундаментальные трудовые права граждан, закреплённые в Конституции Российской Федерации, а также осуществляется правовое регулирование занятости, организации труда и социальной защиты работников.

В современном правовом поле трудовые правоотношения становятся всё более многогранными, подстраиваясь под изменения в экономике и рост нестандартных форм занятости. Это требует не только глубокого теоретического осмысления правовой природы трудовых отношений, но и выработки практических навыков их правового регулирования.

Настоящее учебное пособие направлено на системное изучение содержания, структуры, оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Понимание сущности трудовых правоотношений позволяет не только грамотно применять нормы права, но и формировать устойчивую правовую культуру в сфере трудовой деятельности.

Комплексный подход к изучению дисциплины, включающий как фундаментальную теорию, так и актуальную практику, гарантирует высокий уровень подготовки студентов. Пособие не только углубляет полученные ранее знания, но и развивает практические умения, необходимые для успешной профессиональной деятельности в области трудового права.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. **Акт о несчастном случае на производстве** - это официальный документ, который оформляется работодателем по установленной форме (форма Н-1) в случае травмы, отравления или иного повреждения здоровья работника, произошедшего в связи с выполнением им трудовых обязанностей.

2. **Аморальный проступок -** это противоправное, общественно неприемлемое поведение работника, нарушающее общепринятые нормы морали и нравственности, которое несовместимо с выполнением им трудовых обязанностей, если он занимает должность, связанную с воспитанием и обучением.

3. **Арбитраж (трудовой) -** это особый орган по рассмотрению коллективных трудовых споров, создаваемый в целях урегулирования разногласий между работниками и работодателем (или их представителями) на досудебной стадии, с участием независимых экспертов.

4. **Аттестация работников** - это процедура оценки соответствия квалификации работника занимаемой должности или выполняемой работе. Аттестация проводится в целях определения уровня профессиональных знаний и навыков работников, их соответствия требованиям, установленным для конкретных должностей. По результатам аттестации работник может быть переведен на другую работу, направлен на обучение или повышен в должности.

5. **Безопасные условия труда -** это такие условия на рабочем месте, при которых воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работника полностью исключено либо не превышает установленных нормативов, а также обеспечены меры по сохранению жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности.

6. **Время отдыха** - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. Время отдыха включает ежедневные (междусменные) перерывы, еженедельный непрерывный отдых, праздничные дни и отпуска.

7. **Гарантии и компенсации** - это средства, способы и условия, обеспечивающие осуществление работниками своих трудовых прав и выполнение ими трудовых обязанностей, а также денежные выплаты

в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей. Гарантии и компенсации предоставляются в случаях выполнения работ в особых условиях, исполнения государственных или общественных обязанностей, служебных командировок, временной нетрудоспособности, сокращения штата и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8. **Дисциплина труда** - это соблюдение работниками установленных правил поведения и трудового распорядка. Дисциплина труда включает выполнение работниками своих обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности. Нарушение трудовой дисциплины может повлечь за собой дисциплинарные взыскания, такие как замечание, выговор или увольнение.

9. **Заработная плата** - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата состоит из основной (тарифной) части, компенсационных и стимулирующих выплат. Компенсационные выплаты включают надбавки за работу в тяжелых и вредных условиях, ночное время и т. д. Стимулирующие выплаты включают премии и бонусы за достижения в работе.

10. **Квалификация** - это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Квалификация определяется в соответствии с профессиональными стандартами, требованиями к образованию и стажу работы. Квалификацию работника можно повысить через обучение, аттестацию, профессиональную переподготовку и повышение квалификации.

11. **Коллективный договор** - это правовой акт, заключаемый между работодателем и коллективом работников, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. Коллективный договор устанавливает условия труда, размеры заработной платы, режим работы и отдыха, меры по охране труда и другие важные аспекты.

12. **Локальные нормативные акты** - это нормативные акты, принимаемые работодателем в пределах его компетенции и в соответствии с трудовым законодательством. Локальные нормативные акты регулируют внутренние правила трудового распорядка, порядок предоставления отпусков, премирования, охраны труда и другие во-

просы, связанные с трудовой деятельностью. Они обязательны для выполнения всеми работниками организации.

13. **Льготы и компенсации** - это дополнительные права и выплаты, предоставляемые работникам, работающим в определенных условиях. Льготы могут включать дополнительные отпуска, сокращенное рабочее время, повышенные ставки заработной платы, обеспечение жильем и другие меры социальной поддержки. Компенсации могут включать выплаты за работу в особых условиях, служебные командировки, расходы на обучение и другие виды возмещения затрат работников.

14. **Материальная ответственность** - это обязанность одной из сторон трудового договора возместить другой стороне причиненный прямой действительный ущерб. Материальная ответственность работника может быть полной или ограниченной, а работодателя - всегда полной.

15. **Оплата труда** - это система отношений, связанных с выплатой работникам вознаграждения за их труд. Оплата труда включает основную (тарифную) часть, компенсационные и стимулирующие выплаты. Основная часть заработной платы зависит от квалификации работника, сложности и объема выполняемой работы. Компенсационные выплаты включают надбавки за работу в неблагоприятных условиях, ночное время, сверхурочную работу и другие выплаты. Стимулирующие выплаты включают премии, бонусы и другие формы поощрения за достижения в работе.

16. **Отпуск** - это время отдыха, предоставляемое работнику с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуска бывают ежегодные основные, дополнительные, учебные, социальные и без сохранения заработной платы.

17. **Охрана труда** - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства. Охрана труда направлена на предотвращение несчастных случаев, профессиональных заболеваний и создание безопасных условий труда.

18. **Производственная травма** - это повреждение здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве или про-

фессионального заболевания. Производственные травмы могут возникать из-за нарушения требований охраны труда, неудовлетворительных условий труда, недостаточной квалификации работников и других причин. Работодатель обязан расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве, а также принимать меры по предотвращению травматизма.

19. **Профессиональное заболевание** - это хроническое или острое заболевание работника, вызванное воздействием вредных или опасных производственных факторов. Профессиональные заболевания могут возникать из-за длительного воздействия шума, вибрации, химических веществ, пыли и других неблагоприятных условий труда. Работодатель обязан проводить медицинские осмотры работников, выявлять профессиональные заболевания и принимать меры по их профилактике.

20. **Профессиональный стандарт** - это документ, который устанавливает требования к квалификации работников для выполнения определенных видов профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты включают описание трудовых функций, необходимых знаний и навыков, а также требований к образованию и опыту работы. Они применяются для аттестации работников, разработки образовательных программ и оценки соответствия квалификации.

21. **Работник** - это физическое лицо, которое заключило трудовой договор с работодателем и обязуется лично выполнять работу по определенной трудовой функции, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку. Работники могут быть постоянными, временными или сезонными, каждый из которых имеет право на защиту трудовых прав и социальные гарантии.

22. **Работодатель** - это физическое или юридическое лицо, вступающее в трудовые отношения с работником. Работодатели могут быть индивидуальными предпринимателями, частными компаниями, государственными и муниципальными учреждениями, а также некоммерческими организациями. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, своевременную выплату заработной платы и соблюдение трудового законодательства.

23. **Рабочее время** - это время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности. Рабочее время включает нормальную продолжительность рабочего дня (40 часов в неде-

лю для большинства работников), а также различные режимы рабочего времени, такие как сменная работа, гибкий график, сокращенное рабочее время и ненормированный рабочий день.

24. **Рабочее место** - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Рабочее место может быть постоянным или временным, стационарным или передвижным, при этом, работодатель обязан обеспечить безопасность и соответствие рабочего места требованиям охраны труда.

25. **Режим труда и отдыха** - это установленный распорядок рабочего времени и времени отдыха для работников. Режим труда и отдыха включает продолжительность рабочего дня, смены, рабочей недели, перерывы в работе, время начала и окончания работы, выходные и праздничные дни. Работодатель обязан соблюдать установленный режим труда и отдыха и предоставлять работникам время для отдыха.

26. **Сверхурочная работа** - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа допускается только с согласия работника и не должна превышать установленные законодательством нормы.

27. **Сокращение численности или штата работников** - это уменьшение численности работников организации, структурного подразделения, включая ликвидацию отдельных должностей (сокращение штата). Сокращение штата может быть связано с изменением техники или технологии производства, реорганизацией или изменением структуры производства. При сокращении штата работодатель обязан уведомить работников и органы службы занятости, а также предоставить работникам определенные гарантии и компенсации.

28. **Социальное партнерство** - это система взаимоотношений между работниками, работодателями и государственными органами, направленная на согласование интересов сторон в сфере трудовых отношений. Социальное партнерство реализуется через коллективные переговоры, заключение коллективных договоров и соглашений, создание комиссий по трудовым спорам и участие представителей работников в управлении организацией.

29. **Трудовой договор** - это соглашение между работодателем и работником, определяющее их взаимные права и обязанности. В трудовом договоре указываются условия работы, размер и порядок выплаты заработной платы, продолжительность рабочего времени и отпуска, а также другие важные аспекты трудовых отношений. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок, на определенный срок (срочный - на срок не более 5 лет) или на время выполнения определенной работы.

30. **Трудовые отношения** - это отношения, возникающие между работником и работодателем на основании трудового договора. Они включают личное выполнение работником трудовых обязанностей, получение заработной платы, обеспечение безопасных условий труда и социальные гарантии и пр.

31. **Трудовая функция** - это определенный вид работы, которую работник обязуется выполнять в соответствии с трудовым договором, включая выполнение работником обязанностей по должности, профессии или специальности.

32. **Опасный производственный фактор** - это фактор, воздействие которого при определённых условиях может вызвать производственную травму, внезапное ухудшение здоровья или смерть.

33. **Правила внутреннего трудового распорядка** - это локальный нормативный акт, утверждаемый работодателем, который устанавливает режим работы, основные обязанности сторон трудового договора, порядок приема, перевода и увольнения работников, а также меры дисциплинарной и материальной ответственности.

Тема 1. ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ВХОДЯЩИЕ В ПРЕДМЕТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Общественные отношения, входящие в предмет правового регулирования норм трудового права представляют собой совокупность устойчивых социальных связей, возникающих в процессе трудовой деятельности между работниками и работодателями, а также с участием государства, профсоюзов и иных субъектов. Эти отношения регулируются нормами трудового права с целью обеспечения прав работников, справедливых условий труда и устойчивого функционирования рынка труда.

Трудовое право как отрасль права регулирует особую группу общественных отношений, возникающих в процессе осуществления наёмного труда. В центре предмета трудового права находятся трудовые отношения между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре. Эти отношения предполагают выполнение работником определённой трудовой функции, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, а также обязанность работодателя обеспечить безопасные условия труда и своевременную его оплату.

Предмет трудового права включает в себя общественные отношения, возникающие в процессе труда. Эти отношения можно разделить на несколько категорий:

1. Непосредственно трудовые отношения:

- возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

- включают выполнение трудовых обязанностей, получение заработной платы, соблюдение режима рабочего времени и отдыха, обеспечение условий труда.

2. Отношения по рганизации и управлению трудом:

- включают вопросы планирования, организации трудового процесса, распределения обязанностей и управления персоналом.

- определяют порядок разработки и внедрения норм и нормативов труда.

3. Отношения в сфере социального партнерства:

- это отношения между работниками (их представителями) и работодателями (их объединениями), направленные на согласование интересов сторон.

- они включают в себя коллективные переговоры, заключение коллективных договоров и соглашений, участие в управлении организацией через представители работников.

4. Отношения по правовому регулированию занятости и трудоустройства:

- это отношения, связанные с обеспечением занятости, организацией трудоустройства, профессиональной подготовкой и переподготовкой кадров.

- они представляют собой деятельность служб занятости, выражающиеся, в том числе, в профессиональных консультациях, обучении и содействии в трудоустройстве.

5. Отношения по охране труда:

- это отношения, касающиеся обеспечения безопасных и здоровых условий труда, отвечающих установленным правилам и норам.

- Включают профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проведение аттестации рабочих мест, обязательные медицинские осмотры и другие мероприятия по охране труда.

6. Отношения по социальному обеспечению работников:

- включают отношения по предоставлению социальных гарантий и компенсаций, таких как пенсии, пособия по временной нетрудоспособности, социальные выплаты.

- они регулирует вопросы страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. Отношения в сфере Трудовых споров и их разрешения:

- отношения, связанные с рассмотрением и разрешением индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- они представляют собой деятельность комиссий по трудовым спорам, судов и других органов, рассматривающих трудовые конфликты.

8. Отношения, регулирующие материальную ответственность сторон трудового договора:

- это отношения по возмещению ущерба, причиненного одной из сторон трудового договора другой стороне.

- они регулируют основания и порядок привлечения к материальной ответственности работников и работодателей.

9. Отношения по регулированию дисциплины труда:

- представляют собой отношения, связанные с соблюдением трудовой дисциплины, порядком привлечения к дисциплинарной ответственности, поощрения за добросовестный труд.

- они включают установление и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

Рисунок 1 - Классификация отношений, связанных с трудовыми

Метод трудового права характеризуется дифференциацией правового регулирования, которая выражается в сочетании диспозитивного и императивного подходов, а также централизованного и ло-

кального регулирования трудовых отношений, что, в совокупности, представляет собой дуализм правового регулирования.

Дуализм метода трудового права обеспечивает комплексный подход к регулированию трудовых отношений, позволяя сочетать строгие обязательные нормы с гибкостью и адаптивностью. Это способствует достижению основных целей трудового права, таких как обеспечение справедливых условий труда, защита прав работников, поддержание трудовой дисциплины и стимулирование эффективной работы.

Императивный метод включает установление обязательных правил и норм поведения, которые не могут быть изменены по соглашению сторон (например, минимальные размеры заработной платы, продолжительность рабочего времени), он обеспечивает единообразие и защиту основных прав работников.

Диспозитивный метод. Он позволяет сторонам самостоятельно определять условия труда в пределах, установленных законодательством (например, выбор системы премирования, условия трудового договора, дополнительные льготы) и способствует гибкости и адаптации трудовых отношений к конкретным условиям.

Централизованное регулирование устанавливается государственными органами и регулируется на федеральном уровне и включает общие правила и нормы, обязательные для всех участников трудовых отношений (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, постановления Правительства).

Локальное регулирование осуществляется на уровне отдельных организаций и предприятий. Оно включает в себя локальные нормативные акты, коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, что учитывать особенности конкретного предприятия и специфику его деятельности.

Трудовое право выполняет несколько важнейших функций, среди которых основными являются:

1. Регулятивная функция, обеспечивающая правовое регулирование трудовых отношений, установление прав и обязанностей сторон, определение условий труда и порядка их изменения.

2. Охранительная функция, направленная на защиту трудовых прав и интересов работников, предотвращение нарушений трудового законодательства, разрешение трудовых споров и конфликтов.

3.Социальная функция, цель которой - содействие социальной справедливости и стабильности в обществе, обеспечение равенства возможностей в сфере труда, поддержка социального партнерства и коллективных договоров.

4. Воспитательная функция, заключающаяся в формировании у работников и работодателей правосознания и уважения к закону, пропаганда принципов трудовой дисциплины и безопасного труда.

5. Стимулирующая функция, выражающаяся в создании условий для повышения производительности труда, улучшения качества работы и профессионального роста работников.

Система трудового права представляет собой совокупность правовых норм, сгруппированных в определенные институты и подотрасли. Основные элементы системы трудового права включают:

1. Общие положения. Они включают нормы, определяющие основные принципы и задачи трудового права, права и обязанности участников трудовых отношений, а также источники трудового права.

2. Правовое регулирование трудового договора охватывает вопросы заключения, изменения и прекращения трудового договора, прав и обязанностей сторон, а также условий труда и оплаты.

3. Нормы рабочего время и времени отдыха регулируют продолжительность рабочего времени, порядок установления рабочего графика, предоставление перерывов, выходных и отпусков.

4. Оплата труда. Эти нормы включают нормы, касающиеся установления и выплаты заработной платы, премий, компенсаций и других видов вознаграждения за труд.

5. Охрана труда охватывает нормы, направленные на обеспечение безопасных условий труда, профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также ответственность за нарушение требований охраны труда.

6. Нормы в сфере социального партнерства Регулируют отношения между работниками и работодателями, коллективные переговоры, заключение и выполнение коллективных договоров и соглашений.

7. Ответственность в трудовом праве включает нормы о дисциплинарной и материальной ответственности работников и работодателей за нарушение трудового законодательства и условий трудового договора.

8. Разрешение трудовых споров охватывает порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, деятельность комиссий по трудовым спорам и трудовых арбитражей.

Практические задания

1. Между гражданином Куликовым и ООО «Сигма» был заключён договор подряда на выполнение ремонтных работ в офисе. Работы выполнялись в течение трёх месяцев: Куликов приходил по графику, подчинялся указаниям прораба и получал оплату каждые две недели. Спустя месяц после окончания договора Куликов подал иск в суд с требованием признать отношения трудовыми.

Входит ли данная ситуация в предмет трудового права? Какой метод применим к урегулированию возникших отношений?

2. Работодатель установил индивидуальные условия труда для каждого работника, касающиеся продолжительности рабочего дня и порядка предоставления отпусков. Все работники подписали такие договоры. Через год сотрудник обратился в трудовую инспекцию, указав на нарушение норм трудового законодательства. Допустимо ли индивидуальное регулирование условий труда вне рамок законодательства?

3. Студентка педагогического вуза прошла собеседование и была допущена к преподаванию в школе без заключения трудового договора. Она вела уроки, посещала педсоветы и получала оплату наличными. После конфликта с директором её отстранили от занятий без объяснений.

Возникли ли трудовые отношения? Является ли ситуация предметом трудового права? Каким методом должны быть разрешены споры в этом случае?

4. Индивидуальный предприниматель поручил своему знакомому вести учёт финансовой документации, не оформляя никаких договоров. В течение двух лет работа выполнялась регулярно, на условиях, устанавливаемых предпринимателем. После конфликта стороны прекратили взаимодействие. Работник потребовал признания факта трудовых отношений.

Попадает ли эта ситуация в предмет трудового права? Какие признаки указывают на трудовой характер отношений? Какой метод регулирования применим?

5. Петрова уволили без достаточных оснований. Он считает, что увольнение является неправомерным. Петров подает жалобу в комиссию по трудовым спорам с требованием восстановить его на работе и выплатить компенсацию за вынужденный прогул.

Каковы действия комиссии по трудовым спорам?

6. Работник Кузнецов подписал трудовой договор, в котором оговариваются специфические условия труда, такие как повышенная оплата за работу в ночное время. Однако работодатель отказывается выплачивать дополнительные суммы. Кузнецов обращается в суд с требованием выплатить задолженность.

Должен ли суд определять, соблюдены ли условия трудового договора и правомерны ли требования работника?

7. На предприятии был принят локальный нормативный акт, устанавливающий новые правила премирования сотрудников. Один из работников считает, что эти правила нарушают его права и противоречат Трудовому кодексу РФ. Работник подает жалобу в трудовую инспекцию с требованием признать локальный акт недействительным.

Каковы действия инспекции после подачи жалобы работником?

8. Работодатель требует от работников выполнять сверхурочную работу без дополнительной оплаты. Работники подают коллективную жалобу в трудовую инспекцию, утверждая, что это нарушает их права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Вправе ли инспекция провести проверку до данному факту?

9. На предприятии произошел несчастный случай, в результате которого один из работников получил травму. Работодатель отказывается признавать происшествие производственным и компенсировать ущерб. Работник обращается в суд с требованием компенсации.

Каковы действия суда?

10. Работодатель и профсоюз работников вступили в коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора. Профсоюз требует повышения заработной платы и улучшения усло-

вий труда, в то время как работодатель настаивает на сохранении текущих условий.

Каковы действия сторон в процессе переговоров?

Контрольные вопросы

1. Какие отношения регулируются трудовым правом согласно статье 1 Трудового кодекса РФ?
2. Что включают в себя трудовые отношения, определенные в статье 15 Трудового кодекса РФ?
3. Какова роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений?
4. Какие основные элементы охраны труда регулируются трудовым правом по статье 209 Трудового кодекса РФ?
5. Какие отношения, связанные с занятостью и трудоустройством, регулируются трудовым правом?
6. В чем заключается регулирование условий труда и оплаты труда в соответствии с статьей 135 Трудового кодекса РФ?
7. Как трудовое право регулирует организацию и управление трудом на предприятии в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса РФ?
8. Что подразумевается под императивным методом трудового права?
9. Приведите пример диспозитивного метода в трудовом праве.
10. Как императивные и диспозитивные методы сочетаются в регулировании трудовых отношений?
11. В чем заключается дуализм метода трудового права?
12. Как императивный метод применяется для регулирования трудовых отношений по статье 56 Трудового кодекса РФ?
13. Приведите пример локального нормативного акта на основании статьи 8 Трудового кодекса РФ.
14. Как сочетаются централизованное и локальное регулирование в трудовом праве?
15. Какие основные функции выполняет трудовое право?
16. В чем заключается регулятивная функция трудового права?
17. Как охранительная функция трудового права защищает права работников?

18. Объясните социальную функцию трудового права на основе статьи 3 Трудового кодекса РФ.

19. Какими способами трудовое право выполняет воспитательную функцию?

20. Как стимулирующая функция трудового права способствует повышению производительности труда?

21. Что входит в систему трудового права?

22. Какие правовые нормы включены в общие положения системы трудового права?

23. Как трудовое право регулирует заключение и прекращение трудового договора?

24. Какие нормы включены в регулирование рабочего времени и времени отдыха по статьям 91-125 Трудового кодекса РФ?

25. Какие аспекты трудового права охватывают оплату труда по статьям 129-157 Трудового кодекса РФ?

26. Как охрана труда включена в систему трудового права?

27. Как социальное партнерство регулируется в системе трудового права по статьям 23-48 Трудового кодекса РФ?

28. Какие локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, могут быть приняты в организациях?

Темы для презентаций

1. Предмет, метод, система трудового права и функции трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. История трудового права в России до 1917 г.
4. История трудового права в России с 1917 г. по настоящее время.
5. История штрейкбрехерства.
6. Трудодни в СССР.
7. История трудового права в Европейских странах (2 любых на выбор).
8. История создания МОТ (Международная организация труда), основы ее деятельности до настоящего времени.

Список рекомендуемой литературы

1. Андашев У. Т. Особенности предмета и метода трудового права в современных условиях // Бюллетень науки и практики. – 2024. – Т. 10, № 6. – С. 524-528.
2. Дзарасов М. Э. К вопросу о природе общественных отношений, составляющих предмет трудового права // Вестник Московского университета. Серия 26: Государственный аудит. – 2022. – № 2. – С. 85-92.
3. Драчук М. А. Управление трудовыми ресурсами и предмет трудового права: легальное соотношение // Кадровик. – 2021. – № 3. – С. 44-49.
4. Лисун А. А. Система функций трудового права / А. А. Лисун // Образование и право. – 2023. – № 5. – С. 527-529.
5. Рыженков А. Я. Теоретические проблемы соотношения предмета, функций и метода трудового права // Современное право. – 2023. – № 3. – С. 19-24.
6. Соболев С. А. Предмет и содержание права в изучении преемственности и прерывности истории трудового права России // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. – 2021. – Т. 31, № 6. – С. 1065-1071.
7. Максуров А. А. Трудовые права граждан как предмет прокурорского надзора в XX-XXI вв.: особенности и перспективы // Вопросы трудового права. – 2024. – Т. 20, № 8(235). – С. 488-495.
8. Рыженков А. Я. Теоретические проблемы соотношения предмета, функций и метода трудового права // Современное право. – 2023. – № 3. – С. 19-24.

Тема 2. ПРАВОВЫЕ АКТЫ КАК ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовое право, как самостоятельная отрасль российского права, представляет собой совокупность норм, регулирующих трудовые и иные, тесно связанные с ними отношения. Однако нормы эти не существуют в отрыве от системы. Они закреплены в различных нормативных правовых актах, которые в совокупности и образуют источники трудового права.

Источники права являются фундаментом любой правовой системы, определяя формы и способы выражения правовых норм. В российской правовой системе источники права включают нормативно-правовые акты, судебные прецеденты, правовые обычаи и международные договоры.

Источники трудового права представляют собой форму выражения правовых норм, регулирующих сферу труда. Их особенность заключается в многоуровневом и комплексном характере. Такая структура позволяет обеспечить стабильное, гибкое и справедливое регулирование трудовых отношений в условиях постоянно меняющейся социальной и экономической действительности.

Нормативно-правовые акты занимают центральное место среди источников права. Конституция Российской Федерации является высшим правовым актом, обладающим наивысшей юридической силой

Судебные прецеденты в России играют ограниченную роль по сравнению с англо-саксонской системой права, однако решения Конституционного Суда РФ имеют значительное влияние на правоприменительную практику и являются обязательными для всех органов власти.

Правовые обычаи, как источники права, используются в основном в традиционных и национальных правовых системах. В современной России их роль минимальна, однако в отдельных случаях они могут применяться, если это прямо предусмотрено законом.

Международные договоры и соглашения, ратифицированные Российской Федерацией, являются важными источниками права, имеющими приоритет перед национальным законодательством в слу-

чае коллизии. Это подтверждает приверженность России международным правовым стандартам и принципам.

Источники права понимаются в нескольких смыслах:

1. Источники права в формальном смысле представляют собой определенные внешние формы выражения правовых норм. Это законы, указы, постановления, судебные решения и другие официальные документы, содержащие правовые нормы.

2. В материальном смысле источники права рассматриваются как социальные условия и факторы, влияющие на содержание правовых норм. Это экономические, политические, культурные и иные социальные обстоятельства, формирующие правовую реальность.

3. Источники права в историческом контексте охватывают развитие правовых норм и институтов во времени. Они включают древние кодексы, правовые обычаи и традиции, которые заложили основу для современного права.

4. В философском аспекте источники права анализируются как проявления человеческого разума и воли, стремление к справедливости и порядку. Это идеи и принципы, лежащие в основе правотворчества.

Таким образом, источники права формируют правовую основу общества, обеспечивая системность и предсказуемость правового регулирования. Они служат ориентиром для правотворческой и правоприменительной деятельности, гарантируя защиту прав и свобод граждан, а также стабильность и развитие правопорядка в государстве.

Источники трудового права являются специфической частью общей правовой системы и определяют порядок регулирования трудовых отношений. Они включают в себя различные нормативно-правовые акты, судебные решения, международные договоры и локальные нормативные акты.

1. Нормативные правовые акты:

- Конституция Российской Федерации - основополагающий источник трудового права, содержащий основные принципы и нормы, касающиеся трудовых отношений. В частности, Конституция закрепляет право на труд, справедливые условия труда и защиту от безработицы (статьи 37 и 7).

- Трудовой кодекс Российской Федерации - основной нормативный акт, регулирующий трудовые отношения в России. Трудовой кодекс детализирует конституционные положения и устанавливает правовые основы для всех аспектов трудовой деятельности, включая заключение и расторжение трудовых договоров, рабочее время и время отдыха, оплату труда, охрану труда и разрешение трудовых споров.

- Федеральные законы и указы Президента РФ. Они дополняют и уточняют нормы Трудового кодекса, регулируя специфические вопросы трудовых отношений.

- Постановления Правительства РФ и нормативные акты федеральных органов исполнительной власти. Они устанавливают конкретные правила и нормы, касающиеся различных аспектов трудовых отношений, такие как порядок проведения аттестации рабочих мест, условия труда на вредных и опасных производствах и т.д.

2. Судебные прецеденты часто служат ориентиром для нижестоящих судов при рассмотрении трудовых споров. Решения Конституционного Суда РФ также имеют значительное значение, обеспечивая толкование и защиту конституционных прав в сфере труда.

3. Международные договоры и соглашения. Международные акты, ратифицированные Российской Федерацией, являются важным источником трудового права. К ним относятся конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ), которые устанавливают стандарты в области труда, прав работников и условий труда. В случае противоречия между международными договорами и национальным законодательством приоритет отдается международным нормам.

4. Локальные нормативные акты. На уровне организаций принимаются локальные нормативные акты, такие как правила внутреннего трудового распорядка, коллективные договоры, положения о премировании и другие документы, конкретизирующие и детализирующие нормы трудового права применительно к конкретной организации. Локальные акты должны соответствовать законодательству и не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными законом нормами.

Рисунок 2 - Система источников трудового права

Практические задания

1. В акционерном обществе принят локальный нормативный акт, утверждённый общим собранием акционеров и согласованный с профсоюзным комитетом, согласно которому уволенные по собственному желанию сотрудники могут быть приняты обратно не ранее чем через 5 лет. Это положение включено также в трудовые договоры вновь нанимаемых работников. Один из бывших сотрудников, уволенный по собственному желанию два года назад, оспаривает отказ в приёме в суде. Соответствует ли данное положение требованиям трудового законодательства? Может ли включение положения в трудовой договор легализовать противоречие с федеральным законом?

2. Иностранная компания заключила трудовой договор с российским гражданином для работы в московском филиале. В договоре указано, что применяется право страны регистрации компании, и предусмотрена только недельная продолжительность ежегодного отпуска. Кроме того, отсутствуют положения о гарантиях при увольнении, предусмотренные ТК РФ. Работник требует применения норм российского законодательства. Работодатель ссылается на свободу договора и указание в контракте на иностранное право.

Каким источникам отдается приоритет при наличии конфликта между иностранными и российскими нормами? Будет ли договор признан законным и действующим полностью, частично или недействительным?

3. В условиях тяжелого финансового положения работодатель в одностороннем порядке отменил действие ряда положений коллективного договора, в том числе об увеличенном отпуске и выплатах к отпуску, сославшись на чрезвычайную ситуацию и невозможность их исполнения. При этом срок действия договора ещё не истёк. Профсоюз обратился в трудовую инспекцию и потребовал восстановления нарушенных условий.

Может ли работодатель в одностороннем порядке изменить условия коллективного договора? Каков порядок внесения изменений в коллективный договор и какие последствия могут наступить при его нарушении?

4. Работник обратился в суд с требованием признать недействительными положения трудового договора о запрете на вступление в профсоюз, ссылаясь на нормы Конституции РФ и Конвенцию МОТ № 87. Работодатель утверждает, что в его компании действует специальный режим на основании федерального закона о стратегических предприятиях, где внутренними актами запрещено профсоюзное членство. Суду предстоит установить, какой источник права имеет приоритет.

Каков статус международных договоров, в том числе конвенций МОТ, в системе источников трудового права РФ? Может ли специальный федеральный закон ограничить конституционные и международные трудовые права?

5. В компании, действующей на основании международного холдингового соглашения, был издан приказ о переходе на новую систему оплаты труда, не согласованную с действующим отраслевым соглашением и локальным коллективным договором. Приказ был издан на основании рекомендаций центрального офиса в другой стране. После отказа работников от подписания новых условий им были вручены уведомления об изменении существенных условий труда. Профсоюз оспаривает действия работодателя.

Как взаимодействуют отраслевое соглашение, коллективный договор и локальные приказы как источники трудового права?

6. В ООО «Ромашка» возник трудовой спор между работниками Петровым и Сидоровым и работодателем. Работники считают, что их трудовые права нарушены, и требуют компенсации. Они обратились в суд для разрешения спора.

Какие источники трудового права будут использоваться при рассмотрении этого дела?

7. Руководитель ООО «Вымпел» принял решение о сокращении штата сотрудников. Он уведомил об этом профсоюз в установленные сроки. Однако работники Смертин В.Т. и Митин Н.Н. считают, что это решение нарушает их права, и обратились за помощью к юристу.

На какие источники трудового права может опираться юрист при консультировании работников?

8. Работник ООО «Аванпост» Петров А.И. был переведён на другую должность без его согласия. Он считает, что его права нарушены.

К каким источникам трудового права может обратиться Петров А.И. для защиты своих прав?

9. Работница ООО «Феникс» Смирнова И.В. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе после незаконного увольнения. Суд удовлетворил её требования. Какими источниками трудового права руководствовался суд при вынесении решения?

10. Профсоюз ООО «Консоль» обратился в инспекцию труда с жалобой на нарушение трудовых прав работников. Инспекция провела проверку и выявила нарушения, связанные с незаконным привлечением сотрудников к дисциплинарной ответственности.

Какие источники трудового права были использованы при проведении проверки?

11. ООО «Стройкапитал» нанимает иностранного работника. При этом менеджмент компании хочет убедиться, что они соблюдают все международные стандарты трудового права. Компания сталкивается с конфликтом между нормами международного трудового права и национального трудового законодательства.

Какие международные источники трудового права признаются в РФ, и как они взаимодействуют с национальным законодательством в случае конфликта норм?

12. В ООО «Дельта-ВЛМ» устраивается новый сотрудник Пышкин и он подписывает трудовой договор. В договоре прописаны некоторые положения, которые сотрудник считает несправедливыми и противоречащими законодательству.

Какие нормативные акты и источники трудового права регулируют содержание трудового договора в РФ? Что делать сотруднику, если он считает, что условия договора противоречат законодательству?

13. В ООО «Медсинтез» ввел новые правила внутреннего трудового распорядка без согласования с работниками и профсоюзом. Работники считают, что новые правила ухудшают их положение по сравнению с действующими нормами трудового законодательства.

Какие требования и процедуры должны быть соблюдены при принятии локальных нормативных актов в организации? Как работники могут оспорить такие акты, если они считают их незаконными?

14. Сотрудник ООО «Инвестстрой» Скворцов И.А. был уволен по сокращению штата, но он считает увольнение незаконным и подает иск в суд. Работодатель настаивает на законности своих действий. В процессе рассмотрения дела в суде используются различные источники трудового права.

Какую роль играет судебная практика в трудовом праве РФ? Могут ли решения судов быть источником трудового права и как они влияют на применение норм трудового законодательства?

Контрольные вопросы

1. Что понимается под источниками трудового права?
2. Какова иерархия источников трудового права в Российской Федерации?

3. Какие основные функции выполняют источники трудового права?

4. Чем отличается федеральное трудовое законодательство от локальных нормативных актов?

5. Какую роль играют коллективные договоры в системе источников трудового права?

6. Какие статьи Конституции РФ касаются трудовых прав и регулирования трудовых отношений?

7. Какова роль Трудового кодекса Российской Федерации в системе источников трудового права?

8. Приведите примеры федеральных законов, регулирующих трудовые отношения помимо Трудового кодекса РФ.

9. Какие подзаконные акты являются источниками трудового права?

10. В каких случаях указы Президента РФ могут регулировать трудовые отношения?

11. Какие документы относятся к локальным нормативным актам, регулирующим трудовые отношения в организации?

12. Какую роль играют правила внутреннего трудового распорядка в организации?

13. Какие требования предъявляются к принятию локальных нормативных актов?

14. Какие международные организации занимаются регулированием трудовых отношений?

15. Какие конвенции Международной организации труда (МОТ) являются обязательными для Российской Федерации?

16. Какую роль играют рекомендации МОТ в российской системе трудового права?

17. В каком порядке международные трудовые договоры и соглашения вступают в силу на территории РФ?

18. Какую силу имеют международные договоры и соглашения по сравнению с национальным законодательством?

19. Какую роль играет судебная практика в применении норм трудового права?

20. Могут ли решения Конституционного Суда РФ быть источником трудового права?

21. Какие органы осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства в РФ?

22. Какова роль профсоюзов в системе защиты трудовых прав?

23. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение трудового законодательства?

24. Как работник может оспорить локальный нормативный акт, если считает его несправедливым?

25. Какие документы необходимо представить при рассмотрении трудового спора в суде?

26. Какие права имеют иностранные работники на территории РФ согласно международным и национальным источникам трудового права?

27. В каких случаях работодатель может издавать приказы, противоречащие федеральным законам?

28. Как действовать, если норма международного трудового договора противоречит Трудовому кодексу РФ?

Темы для презентаций

1. Проблема принудительного труда (история и современное состояние).
2. Действие источников ТП во времени и по кругу лиц.
3. Действие источников ТП в пространстве.
4. Проблемы дискриминации в трудовых отношениях.
5. Моббинг в системе трудовых отношений.

Список рекомендуемой литературы

1. Ведешкина Т. П. Письма и рекомендации федеральных органов исполнительной власти как нетипичный источник трудового права России / Т. П. Ведешкина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 8. – С. 7-10.

2. Ведешкина Т. П. Нетипичные источники российского трудового права: понятие, виды / Т. П. Ведешкина // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. – 2022. – № 1. – С. 47-55.

3. Ефимова, О. А. Правовые обычаи как нетипичные источники трудового права, направленные на устранение дефектов трудового законодательства: теоретико-правовой аспект / О. А. Ефимова // Пробелы в российском законодательстве. – 2022. – Т. 15, № 7. – С. 22-28.

4. Лазор Л. И. Источники трудового процессуального права: понятие и классификация / Л. И. Лазор // Проблемы права: теория и практика. – 2021. – № 56. – С. 8-15.

5. Савченко Е. О. К вопросу о трудовом договоре в системе источников трудового права / Е. О. Савченко, Е. С. Кузнецова, О. В. Дмитрова // Энигма. – 2019. – № 11-1. – С. 423-431.

6. Тишкович К. С. «in favorem laboratoris»: специально-отраслевое правило толкования и пределы его применения для толкования частно-правовых источников трудового права и трудовых договоров // Философия права. – 2024. – № 1(108). – С. 47-53.

7. Турсина В. В. Источники трудового права // Вестник магистратуры. – 2024. – № 1-3(148). – С. 131-132.

8. Шаповал Е. А. Локальные нормативные акты как источник трудового права / Е. А. Шаповал // Вопросы трудового права. – 2019. – № 3. – С. 32-40.

9. Ширинская И. В. Акты международно-правового регулирования труда как источник российского трудового права // Аллея науки. – 2023. – Т. 1, № 8(83). – С. 106-110.

Тема 3. ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Принципы трудового права представляют собой основополагающие начала, которые определяют сущность и содержание норм трудового законодательства. Они являются фундаментом для построения всей системы трудовых отношений и обеспечивают защиту прав и интересов работников и работодателей. В данном докладе мы рассмотрим основные принципы трудового права, их значение и роль в регулировании трудовых отношений.

Под принципами трудового права понимаются основные положения, которые отражают сущность трудовых правоотношений и определяют направления развития трудового законодательства. Эти принципы закреплены в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ и других нормативных правовых актах. Они обязательны для исполнения всеми участниками трудовых отношений и служат основой для разрешения трудовых споров.

В зависимости от сферы действия принципы трудового права можно разделить на следующие группы:

- Общеправовые принципы, которые действуют во всех отраслях права (например, принцип законности).
- Межотраслевые принципы, которые характерны для нескольких отраслей права (например, принцип свободы труда).
- Отраслевые принципы, которые присущи только трудовому праву (например, принцип социального партнёрства).

Также принципы трудового права могут быть классифицированы по другим критериям, например, по степени обязательности или по содержанию.

Статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации называется «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». В ней перечислены основные принципы, на которых строится трудовое законодательство России. К ним относятся:

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

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

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

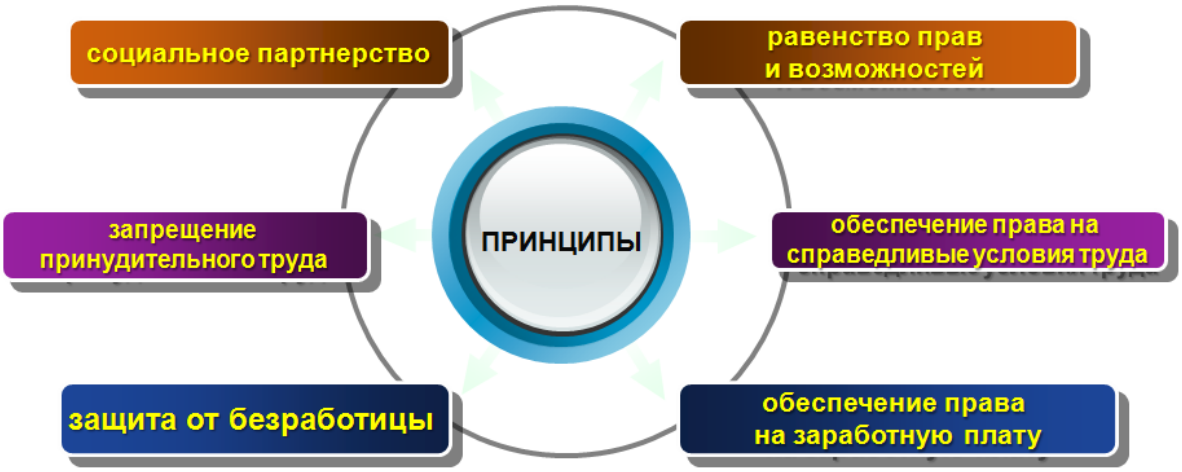

Рисунок 3 - Первая группа основных принципов правового регулирования трудовых правоотношений

- равенство прав и возможностей работников;

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

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учётом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

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

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

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

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

- обязательность возмещения вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

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

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

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

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

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

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Рисунок 4 - Вторая группа основных принципов правового регулирования трудовых правоотношений

Эти принципы являются основой для построения всей системы трудовых отношений и обеспечивают защиту прав и интересов работников и работодателей.

Практические задания

1. Выберите один из принципов трудового права РФ, например, принцип свободы труда, и проанализируйте трудовой договор из сети «Интернет» (или составьте пример). Оцените, насколько положения договора соответствуют выбранному принципу. Напишите отчет, включающий:

- Описание принципа.
- Оценку положений договора.
- Рекомендации по улучшению соответствия принципу.

2. Разработайте и оформите информационный плакат для сотрудников компании, разъясняющий основные принципы трудового

права РФ. Плакат должен быть визуально привлекательным и содержать:

- краткое описание каждого принципа;
- примеры, как эти принципы реализуются на практике;
- контактную информацию для получения дополнительной юридической консультации.

3. Рассмотрите следующую ситуацию: Работодатель ввел новые правила внутреннего трудового распорядка без консультации с профсоюзом. Сотрудники считают, что это нарушает принцип социального партнерства. Проанализируйте ситуацию с точки зрения трудового права и напишите заключение, включающее:

- описание принципа социального партнерства;
- анализ действий работодателя;
- рекомендации по разрешению конфликта в соответствии с принципами трудового права.

4. Найдите и проанализируйте три судебных решения, в которых рассматривались нарушения принципов трудового права. Напишите аналитический отчет, включающий краткое описание каждого дела, указание, какие принципы трудового права были нарушены и обоснование решений суда и их соответствие принципам трудового права. Кроме этого, коротко изложите ваше мнение о справедливости решений и их значимости для практики трудового права.

5. Работник ООО «Вектор» Сафронов И.С. обратился в суд с иском о восстановлении на работе после незаконного увольнения. Суд удовлетворил требования и восстановил Сафронова на работе. Какие принципы трудового права были нарушены работодателем? Какие именно статьи Трудового кодекса РФ были применены судом?

6. Профсоюз организации обратился в инспекцию труда с жалобой на нарушение трудовых прав работников. Инспекция провела проверку и выявила нарушения. Какие именно принципы трудового права были нарушены работодателем? На какие источники трудового права опиралась инспекция при проведении проверки?

7. Работодатель принял решение о сокращении штата сотрудников. Он уведомил об этом профсоюз в установленные сроки. Однако работники считают, что это решение нарушает их права, и обратились за помощью к юристу.

8. На какие именно положения трудового законодательства может ссылаться юрист при консультировании работников? Какие аргументы он может привести в защиту интересов работников, опираясь на принципы трудового права?

9. В организации возник трудовой спор между работниками и работодателем. Работники считают, что их трудовые права нарушены, и требуют компенсации. Они обратились в суд для разрешения спора. Какие конкретно статьи Трудового кодекса могут быть применены при рассмотрении этого дела? Какие доказательства могут представить стороны в суде, опираясь на принципы трудового права?

10. Работник был переведён на другую должность без его согласия. Он считает, что его права нарушены. К каким источникам трудового права он может обратиться для защиты своих прав? Какие конкретные меры защиты предусмотрены трудовым законодательством в данной ситуации, исходя из принципов трудового права?

Темы для презентаций

1. Безработица - понятие, плюсы и минусы, методы борьбы с ней. В этом же вопросе рассказать о том, что такое естественная безработица.

2. Порядок постановки на учет в качестве безработного в органах занятости.

3. Пособие по безработице в других государствах - сравнительный анализ (выбор стран за студентом-докладчиком).

Список рекомендуемой литературы

1. Агафонова С. С. Запрещение дискриминации как принцип трудового права // Очерки новейшей камералистики. – 2023. – № 2. – С. 10-15.

2. Андриановская И. И. Основные принципы трудового права: история и современность / И. И. Андриановская // Кадровик. – 2021. – № 2. – С. 44-53.

3. Воронов И. Ю. Противоправные действия субъектов трудового права, нарушающие принципы права (злоупотребление трудо-

вым правом) / И. Ю. Воронов // Российское правосудие. – 2023. – № 4. – С. 31-41.

4. Глухов А. В. Нарушения основополагающих принципов международного и российского трудового права при расторжении трудового договора / А. В. Глухов // Российское правосудие. – 2022. – № 5. – С. 74-84.

5. Зайков Д. Е. Особенности реализации принципа равенства прав и свобод мужчин и женщин в трудовых отношениях / Д. Е. Зайков // Гражданин и право. – 2023. – № 4. – С. 51-57.

6. Миронов В. И. Применение норм Общей части трудового права: теория и практика (взгляд сквозь призму метода и принципов отрасли) / В. И. Миронов, Е. А. Бобров, В. И. Симонов // Юрист. – 2023. – № 8. – С. 56-61.

7. Михайлов А. В. Реализация принципов трудового права в нормах охраны труда / А. В. Михайлов // Трудовое и социальное право. – 2023. – № 2(46). – С. 19-25.

8. Снипич В. В. Основные принципы трудового права // Вестник магистратуры. – 2024. – № 1-3(148). – С. 127-128.

9. Томашевский К. Л. Либертарные принципы трудового права в государствах - членах Евразийского экономического союза // Russian Journal of Economics and Law. – 2024. – Т. 18, № 1. – С. 134-147.

10. Филипцова Н. А. Принцип ин фаворем в трудовом праве // Научно-практический юридический журнал Общество. Закон. Правосудие. – 2023. – № 4(61). – С. 10-13.

Тема 4. УЧАСТНИКИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Трудовые правоотношения представляют собой юридическую форму организации труда, основанную на соглашении между двумя сторонами - работником и работодателем. Эти отношения урегулированы трудовым законодательством и характеризуются рядом специфических признаков: личное выполнение трудовой функции, подчинение правилам внутреннего распорядка, регулярная выплата заработной платы и обеспечение условий труда.

Участники трудовых правоотношений - ключевые субъекты, чья правовая взаимосвязь формирует содержание трудового права. В центре данной правовой конструкции находятся две стороны: работник и работодатель. Однако на практике круг участников значительно шире, что обусловлено сложностью современной системы трудовых связей.

Рисунок 5 -Участники трудовых правоотношений

Субъект трудового права - это участник трудовых отношений, обладающий определённым правовым статусом и наделённый соответствующими правами и обязанностями в сфере труда. К субъектам трудового права относятся работники, работодатели, профсоюзы, государственные органы и другие организации, участвующие в трудовых отношениях.

Субъектов трудового права можно классифицировать по различным критериям:

1) По роли в трудовых отношениях: работники, работодатели, профсоюзные организации и т. д.

2) По характеру деятельности: государственные органы, осуществляющие контроль за соблюдением трудового законодательства, и негосударственные организации, представляющие интересы работников или работодателей.

3) По объёму прав и обязанностей: субъекты, имеющие полный объём прав и обязанностей (работники, работодатели), и субъекты с ограниченными правами и обязанностями (государственные инспекторы труда).

В системе трудового права России работник занимает центральное место, являясь основным субъектом трудовых правоотношений. Именно через работника реализуются нормы и принципы трудового права, обеспечивается баланс интересов между работником и работодателем. Понимание статуса работника, его прав и обязанностей, а также механизмов их защиты, играет ключевую роль в развитии справедливых и устойчивых трудовых отношений.

Работник, согласно статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. С самого начала важно отметить, что статус работника возникает с момента заключения трудового договора. Этот договор не только фиксирует обязательства сторон, но и служит основанием для возникновения трудовых прав и обязанностей.

Правовой статус работника включает в себя ряд элементов: права, обязанности, гарантии и ответственность. Права работника направлены на обеспечение его личной и профессиональной безопасности, создание условий для эффективного труда и карьерного роста. Обязанности работника, в свою очередь, определяют его трудовую

функцию и дисциплину, обязательства по выполнению работы в соответствии с трудовым договором.

Основные права работника закреплены в статье 21 ТК РФ. К ним, в том числе, относятся:

- право на заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- право на своевременную и в полном объеме оплату труда;
- право на отдых, включающий ежегодный оплачиваемый отпуск;
- право на защиту своих трудовых прав, в том числе через суд.

Обязанности работника, перечисленные в статье 21 ТК РФ, включают:

- исполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- выполнение установленных норм труда;
- соблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережное отношение к имуществу работодателя и других работников.

Возрастной критерий является важным аспектом в регулировании трудовых отношений в России. Законодательство страны предусматривает различные правила и ограничения для работников в зависимости от их возраста. Это направлено на защиту интересов как молодых работников, так и лиц, достигших предпенсионного и пенсионного возраста.

Рассмотрим основные положения, касающиеся возрастного критерия работников в российском трудовом праве.

Согласно статье 63 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), трудовые договоры могут заключаться с лицами, достигшими возраста 16 лет. Однако существуют исключения, позволяющие принимать на работу и более молодых граждан:

- Лица, достигшие 15 лет, могут быть приняты на работу с их согласия для выполнения лёгкого труда, который не причиняет вреда их здоровью и не препятствует получению образования.

- Лица в возрасте 14 лет могут работать с согласия одного из родителей (опекунов) и органа опеки и попечительства при условии, что работа выполняется в свободное от учёбы время и не вредит их здоровью.

Особый режим предусмотрен для лиц, не достигших 14 лет. Они могут участвовать в кинематографических, театральных, концертных и цирковых представлениях при соблюдении определённых условий, обеспечивающих их безопасность и здоровье.

Несовершеннолетние работники имеют ряд особых прав и гарантий. В частности:

- Рабочее время для лиц в возрасте до 16 лет не должно превышать 24 часов в неделю, а для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю.

- Несовершеннолетним запрещено выполнять тяжёлую работу, а также работу с вредными или опасными условиями труда.

- Работники до 18 лет имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который предоставляется в удобное для них время.

- Работодатель обязан обеспечить условия труда, соответствующие возрасту, физическим и психическим возможностям несовершеннолетнего работника.

Возраст также играет роль при прекращении трудовых отношений. Работодатель не имеет права уволить работника по своей инициативе по причине достижения им пенсионного возраста, за исключением случаев, когда такой возраст указан в трудовом договоре как основание для прекращения трудового договора.

Возрастной критерий в трудовом праве России играет ключевую роль в обеспечении прав и интересов различных категорий работников. Особое внимание уделяется защите несовершеннолетних, обеспечению справедливых условий труда для предпенсионеров и пенсионеров. Такое дифференцированное регулирование направлено на создание благоприятных условий для всех работников, независимо от их возраста, что способствует устойчивому развитию трудовых отношений и социальной стабильности в обществе.

Одной из ключевых задач трудового права является защита прав работника. Для этого в России предусмотрены различные механизмы и институты.

К ним относятся:

- Государственная инспекция труда, осуществляющая надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

- Комиссии по трудовым спорам, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

- Судебная защита, где работник может обратиться за восстановлением нарушенных прав.

Также важным элементом защиты является профсоюзное движение. Профсоюзы играют значительную роль в коллективной защите прав работников, участвуют в заключении коллективных договоров и соглашений, представляют интересы работников перед работодателем.

Работник как субъект трудового права России обладает широким спектром прав и обязанностей, защищенных государственными и общественными институтами. Эффективное функционирование трудовых отношений возможно только при соблюдении баланса интересов работника и работодателя, что требует не только осведомленности о своих правах и обязанностях, но и активного участия в их защите и реализации. Система трудового права, таким образом, служит не только правовым фундаментом трудовых отношений, но и гарантом социальной справедливости и стабильности в обществе.

Работодатель - это физическое или юридическое лицо, нанимающее работников для выполнения определённых работ. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, своевременную выплату заработной платы, предоставление отпусков и других социальных гарантий.

Работодатель — это не только юридическое или физическое лицо, предоставляющее рабочие места, но и субъект, на котором лежат многочисленные обязанности по соблюдению трудового законодательства, обеспечению благоприятных условий труда и защите прав работников. Понимание статуса работодателя, его прав и обязанностей, а также ответственности за нарушение трудовых норм, является необходимым для создания справедливых и стабильных трудовых отношений.

Согласно статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), работодателем может быть как физическое, так и юридическое лицо. Юридическое лицо может представлять собой коммерче-

скую организацию (например, акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью) или некоммерческую организацию (например, благотворительный фонд, общественное объединение). Физическое лицо может выступать работодателем как индивидуальный предприниматель или наниматель частного домашнего персонала.

Правовой статус работодателя включает в себя ряд элементов: права, обязанности, гарантии и ответственность. Работодатель обязан соблюдать нормы трудового законодательства, обеспечивать безопасность труда, своевременно выплачивать заработную плату и предоставлять работникам предусмотренные законом гарантии и компенсации.

Работодатель, будучи субъектом трудового права, имеет следующие основные права:

- Право на управление персоналом. Работодатель имеет право принимать решения о приеме на работу, переводе на другую должность, повышении или понижении в должности, а также о расторжении трудового договора в соответствии с установленными законодательством правилами.
- Право на организацию трудового процесса. Работодатель может устанавливать внутренний трудовой распорядок, правила охраны труда и техники безопасности, определять режим работы и отдыха.
- Право на применение дисциплинарных взысканий. В случае нарушения работником трудовой дисциплины работодатель имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания, такие как замечание, выговор или увольнение.

Работодатель, принимая на себя роль организатора трудового процесса, обременён рядом обязанностей, которые направлены на обеспечение справедливых и безопасных условий труда. Основные обязанности работодателя закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) и включают:

1. Заключение трудового договора. Работодатель обязан заключать трудовой договор с каждым работником, предоставляя ему письменный документ, в котором отражены все условия труда, обязанности и права сторон.

2. Оплата труда. Работодатель обязан выплачивать заработную плату в полном объеме и в установленные сроки. Оплата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством.

3. Обеспечение условий труда. Работодатель обязан создавать безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям. Это включает в себя обязательные медицинские осмотры работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты и соблюдение санитарных норм.

4. Соблюдение режима труда и отдыха. Работодатель должен обеспечивать соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление перерывов для отдыха и питания, а также ежегодных оплачиваемых отпусков.

5. Социальные гарантии. Работодатель обязан предоставлять работникам социальные гарантии, такие как оплачиваемые больничные листы, декретные отпуска и другие социальные выплаты.

6. Ведение кадровой документации. Работодатель обязан вести учет трудовой деятельности работников, включая личные дела, трудовые книжки и другие кадровые документы.

7. Обеспечение равенства и недопущение дискриминации. Работодатель обязан соблюдать принцип равенства прав и возможностей работников, предотвращать дискриминацию по любым признакам и обеспечивать равную оплату за равный труд.

Работодатель несёт ответственность за нарушение трудового законодательства и невыполнение своих обязанностей перед работниками. Ответственность может быть различной:

1. Административная ответственность. За нарушения трудового законодательства работодатель может быть привлечен к административной ответственности, включая штрафы и другие меры воздействия.

2. Материальная ответственность. Работодатель обязан возмещать ущерб, причиненный работнику в результате нарушения его трудовых прав, например, при задержке выплаты заработной платы или причинении вреда здоровью.

3. Уголовная ответственность (например, учредителя организации или ее руководителя). В случае грубых нарушений трудового за-

конодательства, повлекших тяжкие последствия для работников, работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности.

Работодатель как субъект трудового права играет центральную роль в организации трудовых отношений и обеспечении прав работников. Баланс прав и обязанностей работодателя и работников является основой стабильных и справедливых трудовых отношений.

Профессиональные союзы — это добровольные общественные организации, представляющие интересы работников в трудовых отношениях. Они имеют право на участие в коллективных переговорах, заключение коллективных договоров и контроль за их исполнением, а также на защиту прав и интересов работников.

Профсоюзы играют важную роль в системе трудового права, выступая защитниками прав и интересов работников. Они представляют собой объединения работников, созданные для защиты их трудовых и социальных прав, улучшения условий труда и повышения благосостояния своих членов.

Профсоюзы действуют как посредники между работниками и работодателями, способствуя достижению баланса интересов обеих сторон.

Профсоюзы выполняют несколько ключевых функций:

1. Защита прав работников. Профсоюзы активно защищают права своих членов в случаях нарушений трудового законодательства. Они помогают в решении трудовых споров, предоставляют юридическую помощь и представляют интересы работников в судах и иных государственных органах.

2. Коллективные переговоры. Одной из важнейших функций профсоюзов является участие в коллективных переговорах с работодателями. Профсоюзы выступают от имени работников при заключении коллективных договоров, в которых устанавливаются условия труда, оплаты, социальные гарантии и льготы.

3. Контроль за соблюдением трудового законодательства. Профсоюзы следят за тем, чтобы работодатели соблюдали нормы трудового права. Они могут проводить проверки условий труда на предприятиях и требовать устранения выявленных нарушений.

4. Организация забастовок и акций протеста. В случае значительных нарушений прав работников профсоюзы могут организовывать забастовки и акции протеста. Эти действия направлены на при-

влечение внимания к проблемам работников и оказание давления на работодателей для улучшения условий труда.

В современных условиях профсоюзы остаются важным инструментом защиты прав работников. Они способствуют улучшению условий труда, повышению заработной платы и обеспечению социальной справедливости. Профсоюзы также играют важную роль в формировании трудовой политики государства, участвуя в разработке и обсуждении законопроектов в области трудового права.

Государственные органы, осуществляющие контроль за соблюдением трудового законодательства, играют важную роль в системе трудовых отношений. К ним относятся: Федеральная инспекция труда; прокуратура; суды общей юрисдикции.

Они имеют право проводить проверки соблюдения трудового законодательства, выдавать предписания об устранении нарушений и привлекать виновных лиц к ответственности.

Субъекты трудового права взаимодействуют друг с другом в рамках трудовых отношений. Работники и работодатели заключают трудовые договоры, устанавливают условия труда и определяют размер заработной платы. Профсоюзы представляют интересы работников и участвуют в коллективных переговорах. Государственные органы контролируют соблюдение трудового законодательства и защищают права работников.

Взаимодействие между субъектами трудового права основано на принципах социального партнёрства, равенства сторон и уважения прав и свобод человека. Это позволяет обеспечить баланс интересов работников, работодателей и государства в сфере труда.

Практические задания

1. 16-летний гражданин, получивший с согласия родителей статус индивидуального предпринимателя, открыл мастерскую по ремонту обуви. Он заключил трудовые договоры с двумя рабочими в возрасте 25 и 40 лет. Через два месяца работники обратились в суд с требованием признать договоры недействительными, утверждая, что несовершеннолетний не может выступать работодателем. Является ли несовершеннолетний индивидуальный предприниматель субъектом

трудового права? Какие ограничения и особенности его правового статуса действуют?

2. Лицо без гражданства, проживающее на территории РФ на основании вида на жительство, устроилось охранником в частное охранное агентство по трудовому договору. Через полгода работодатель уволил его по статье за утрату доверия. Работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В суде работодатель заявил, что истец не может быть субъектом трудового права, поскольку не имеет гражданства.

Является ли лицо без гражданства субъектом трудового права? Какие права и гарантии ему предоставлены по ТК РФ?

3. Гражданин России зарегистрировался на платформе доставки еды как «партнёр-курьер» и выполнял задания через приложение, не подписывая письменного договора. Он использовал собственный транспорт, следовал маршрутам приложения, выполнял задания только в определённые смены, получал оплату каждые две недели. После блокировки аккаунта он обратился в суд, требуя признания отношений трудовыми. Представитель платформы возразил, утверждая, что платформа не является работодателем, а курьер не работник, а самозанятый.

Кто в данном случае является субъектом трудового права? Какие критерии отличают трудовые отношения от гражданско-правовых в подобных ситуациях?

4. Гражданка Смирнова работает в государственном учреждении на должности начальника экономического отдела и одновременно избрана председателем профсоюзной организации этого учреждения. Работодатель, ссылаясь на конфликт интересов, инициировал её увольнение как служащего.

Смирнова подала иск в суд, утверждая, что она одновременно является как работником, так и представителем работников и не нарушала трудовое законодательство.

Допустим ли статус одного субъекта как представителя сразу двух сторон трудового правоотношения? Как соотносится правовой статус служащего и профсоюзного лидера?

5. Работник Петров заключил трудовой договор с работодателем ООО «Ромашка». В договоре были указаны условия труда, размер заработной платы и обязанности сторон. Через некоторое время работодатель решил изменить условия договора без согласия работника. Петров обратился в суд за защитой своих прав. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение трудового законодательства?

6. Гражданин Иванов устроился на работу в компанию ООО «Сириус» по трудовому договору. Однако через некоторое время он обнаружил, что его права нарушаются: ему не предоставляют отпуск, задерживают выплату заработной платы и не соблюдают требования охраны труда. Может ли Иванов обратиться в прокуратуру для защиты своих трудовых прав? Какие особенности регулирования труда существуют для отдельных категорий работников (например, несовершеннолетних)?

7. Иностранный гражданин Петров хочет устроиться на работу в России. Какие документы необходимы для трудоустройства иностранного гражданина в России? Может ли Петров работать в России без оформления разрешения на работу?

8. Профсоюз представляет интересы работника Петрова в суде. Какие функции выполняют профсоюзы в трудовых отношениях? Может ли профсоюз представлять интересы работника в суде?

9. Работодатель ООО «Заря» заключил коллективный договор с работниками. В договоре указаны права и обязанности сторон, условия оплаты труда и другие важные аспекты трудовых отношений. Какие требования предъявляются к содержанию коллективного договора?

10. Работодатель ООО «Звезда» обязан провести аттестацию рабочих мест. В каких случаях работодатель обязан провести аттестацию рабочих мест? Какие последствия могут наступить для работодателя за несоблюдение требований охраны труда?

11. Работник Сидоров хочет обратиться в суд для защиты своих прав. В каких случаях работник может обратиться в суд для защиты своих прав? Какие способы разрешения трудовых споров существуют в России?

12. Работодатель изменил условия трудового договора без согласия работника. Может ли работодатель изменить условия трудово-

го договора без согласия работника? Какие меры ответственности предусмотрены за такое нарушение?

13. Работник Иванов хочет отказаться от выполнения работы, которая угрожает его жизни и здоровью. Может ли работник отказаться от выполнения такой работы? Какие ограничения установлены для иностранных граждан при трудоустройстве в России?

14. Работодатель незаконно уволил работника Петрова. Какие последствия могут наступить для работодателя за незаконное увольнение работника? Какие гарантии предоставляются работникам при расторжении трудового договора?

Контрольные вопросы

1. Кто является субъектами трудового права?
2. Какие виды субъектов трудового права существуют?
3. Что такое трудовой договор и кто его заключает?
4. Каковы основные права и обязанности работника?
5. В чём заключаются основные права и обязанности работодателя?
6. Что такое социальное партнёрство и какие субъекты участвуют в нём?
7. Какова роль профсоюзов в трудовых отношениях?
8. Какие государственные органы осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства?
9. Могут ли иностранные граждане быть субъектами трудового права в России?
10. Как осуществляется защита прав работников в случае их нарушения?
11. Может ли работодатель изменить условия трудового договора без согласия работника?
12. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение трудового законодательства?
13. В каких случаях работник может обратиться в суд для защиты своих прав?
14. Какие гарантии предоставляются работникам при расторжении трудового договора?
15. Какие права имеют работники на отпуск и оплату труда?

16. В чём заключается роль государственных органов в защите прав работников?

17. Какие функции выполняют профсоюзы в трудовых отношениях?

18. Может ли работник отказаться от выполнения работы, если она угрожает его жизни и здоровью?

19. Какие ограничения установлены для иностранных граждан при трудоустройстве в России?

20. Какие последствия могут наступить для работодателя за незаконное увольнение работника?

21. Какие способы разрешения трудовых споров существуют в России?

22. Может ли профсоюз представлять интересы работника в суде?

23. Какие требования предъявляются к содержанию коллективного договора?

24. В каких случаях работодатель обязан провести аттестацию рабочих мест?

25. Какие документы необходимы для трудоустройства иностранного гражданина в России?

26. Какие санкции могут быть применены к работодателю за несоблюдение требований охраны труда?

27. Может ли работник обратиться в прокуратуру для защиты своих трудовых прав?

28. Какие особенности регулирования труда существуют для отдельных категорий работников (например, несовершеннолетних)?

29. Может ли иностранный гражданин работать в России без оформления разрешения на работу?

30. Какие изменения произошли в трудовом законодательстве в последние годы?

Тестовое задание

1. Кто является основным субъектом трудового права?

a) Государство

b) Работодатель

c) Работник

d) Профсоюз

2. С какого возраста лицо может заключать трудовой договор самостоятельно, без согласия родителей или опекунов?

a) 14 лет

b) 16 лет

c) 18 лет

d) 20 лет

3. Какое лицо может быть работодателем?

a) Только юридическое лицо

b) Только физическое лицо

c) Физическое или юридическое лицо

d) Только государственный орган

4. Что не должен предоставить работник при приеме на работу?

a) Трудовую книжку

b) Паспорт

c) Награды

d) Трудовой договор

5. Кто имеет право участвовать в коллективных переговорах от имени работников?

a) Представители государственной инспекции труда

b) Профсоюзные представители

c) Работодатель

d) Юристы

6. Какое из следующих прав не относится к правам работника?

a) Право на отдых

b) Право на увольнение

c) Право на работу

d) Право на дивиденды

7. Кому подчиняется работник?

a) Профсоюзу

b) Государству

c) Работодателю

d) Семье

8. Что не входит в обязанности работодателя?

a) Обеспечение безопасных условий труда

b) Своевременная выплата заработной платы

c) Организация корпоративных мероприятий

d) Соблюдение режима труда и отдыха

9. Кто контролирует соблюдение трудового законодательства на предприятии?

a) Профсоюз

b) Работодатель

c) Государственная инспекция труда

d) Работник

10. Какой документ подтверждает трудовую деятельность работника?

a) Паспорт

b) Трудовой договор

c) Трудовая книжка

d) Медицинская справка

11. Какая организация вправе организовать забастовку?

a) Работодатель

b) Государственная инспекция труда

c) Профсоюз

d) Пенсионный фонд

12. Какой максимальный срок испытательного срока для работников, не являющихся руководителями?

a) 1 месяц

b) 3 месяца

c) 6 месяцев

d) 12 месяцев

13. Кто не является субъектом трудового права?

a) Работник

b) Профсоюз

c) Пенсионный фонд

d) Работодатель

14. Что из перечисленного не относится к обязанностям работника?

a) Выполнение трудовых обязанностей

b) Соблюдение трудовой дисциплины

c) Обеспечение безопасных условий труда

d) Бережное отношение к имуществу работодателя

15. Какой документ регулирует отношения между работником и работодателем?

a) Конституция РФ

b) Трудовой кодекс РФ

c) Гражданский кодекс РФ

d) Уголовный кодекс РФ

16. Какая минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников в России?

a) 14 календарных дней

b) 21 календарный день

c) 28 календарных дней

d) 31 календарный день

17. Кто имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск?

a) Все работники

b) Несовершеннолетние работники

c) Работники с вредными условиями труда

d) Работники с детьми

18. Какая из следующих категорий работников имеет право на сокращенное рабочее время?

a) Работники старше 50 лет

b) Работники с детьми до 14 лет

c) Инвалиды

d) Работники на испытательном сроке

19. Какое из следующих прав имеет работодатель?

a) Право на получение социальных пособий

b) Право на подбор кадров

c) Право на бесплатное медицинское обслуживание

d) Право на ежегодный оплачиваемый отпуск

20. Какой максимальный размер штрафа за нарушение трудового законодательства для юридических лиц?

a) 10 000 рублей

b) 50 000 рублей

c) 100 000 рублей

d) 200 000 рублей

Темы для презентаций

1. Работник как субъект трудового права.
2. Работодатель как субъект трудового права.

3. Искусственный интеллект как субъект трудового права - перспективы развития и признания таковым.

4. Порядок заключения трудового договора работодателем физическим лицом.

5. Обязанность работодателя вести воинский учет работников.

Материалы судебной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1

2. «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15

4. «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10.09.2018 № 80-КГ18-9.

6. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 07.12.2020 N 56-КГ20-8-К9.

7. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.04.2018 N 58-КГ18-8.

8. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.04.2021 по делу № 88-9772/2021.

Список рекомендуемой литературы

1. Буслаева О. Б. Несовершеннолетний работник как субъект трудовых отношений: риски дискриминации в отечественном и зарубежном праве // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 4. – С. 49-52.

2. Дивеева Н. И. Об оценочной функции индивидуального договорного регулирования трудовых отношений (на примере работ-

ников, соблюдающих религиозные нормы) // Ежегодник трудового права. – 2025. – № 15. – С. 197-211.

3. Иванова Ю. В. Концепция баланса интересов и ее место в трудовом праве Российской Федерации / Ю. В. Иванова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С. 10-13.

4. Кот М. К. Руководитель корпоративной организации как субъект трудового права: проблемы межотраслевого регулирования / М. К. Кот // Евразийский юридический журнал. – 2021. – № 6(157). – С. 220-223.

5. Новикова Н. В. К вопросу о возрождении правового статуса наставника как субъекта трудового права / Н. В. Новикова // Кадровик. – 2021. – № 3. – С. 60-63.

6. Полетаева А. В. проблемы злоупотребления правом субъектами трудовых отношений // Научные горизонты. – 2023. – № 5(69). – С. 26-32.

7. Прасолов Б. В. К вопросу о специальных субъектах трудового права // Кадровик. – 2019. – № 2. – С. 41-45.

8. Саиев А. З. Защита персональных данных специальных субъектов трудового права // Вестник науки. – 2024. – Т. 3, № 5(74). – С. 531-536.

9. Самедова Г. Ю. Основные (статутные) права и обязанности работодателя как субъекта трудового права по законодательству Азербайджанской Республики / Г. Ю. Самедова // Трудовое и социальное право. – 2021. – № 3(39). – С. 48-53.

10. Сорокина А. И. Вопросы трудовой правосубъектности работодателей // Современные технологии и научно-технический прогресс. – 2023. – № 10. – С. 340-341.

11. Филипова И. А. Работник-робот: реальность, риски, регулирование / И. А. Филипова // Российская юстиция. – 2019. – № 3. – С. 57-59. – DOI 10.18572/0131-6761-2019-3-57-59.

Тема 5. СОСТАВ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Трудовые правоотношения являются центральной категорией трудового права, регулирующей взаимодействие между работником и работодателем в процессе осуществления трудовой деятельности. Понимание их правовой природы невозможно без анализа их внутренней структуры, или состава, который включает субъекты, объект, содержание и юридические факты, порождающие данные отношения.

Субъектами трудовых правоотношений выступают работник и работодатель. Работник - это физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью, т.е. правом и возможностью вступать в трудовые отношения. Как правило, минимальный возраст для этого составляет 16 лет, однако в исключительных случаях допускается труд с 14 лет. Работодатель может быть как физическим, так и юридическим лицом, при этом он должен обладать правом заключать трудовой договор и создавать условия труда, соответствующие требованиям закона. Также в особых случаях субъектами могут быть третьи лица, например, профсоюзы, органы по охране труда, что расширяет рамки классической субъектной структуры.

Объектом трудовых правоотношений выступает трудовая функция, то есть деятельность которую работник обязан выполнять в соответствии с трудовым договором. Важно подчеркнуть, что объектом здесь является не сам труд, как процесс, а результат и обязательство выполнения определённого вида работ. Отличие трудовых отношений от иных видов обязательств, например, гражданско-правовых, заключается в подчинении работника внутреннему трудовому распорядку и постоянном взаимодействии с работодателем.

Содержание трудовых правоотношений представляет собой совокупность взаимных прав и обязанностей сторон. Работник обязан лично выполнять трудовую функцию, соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, технику безопасности и другие локальные нормативные акты. Работодатель, в свою очередь, обязан предоставить работу по специальности, своевременно выплачивать заработную плату, обеспечивать условия труда, соответствующие нормативам, и гарантировать социальные права работника. Важно, что содержание трудового правоотношения постоянно изме-

няется, развивается и дополняется, включая нормы, возникающие из коллективных договоров, соглашений и практики.

Особое значение в составе трудовых правоотношений имеют юридические факты, то есть обстоятельства, с наступлением которых возникает, изменяется или прекращается трудовое правоотношение. Ключевым юридическим фактом является заключение трудового договора. Однако трудовые отношения могут возникнуть и на основании фактического допущения к работе, избрания по конкурсу, назначения на должность, признания гражданско-правового договора трудовым и других оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

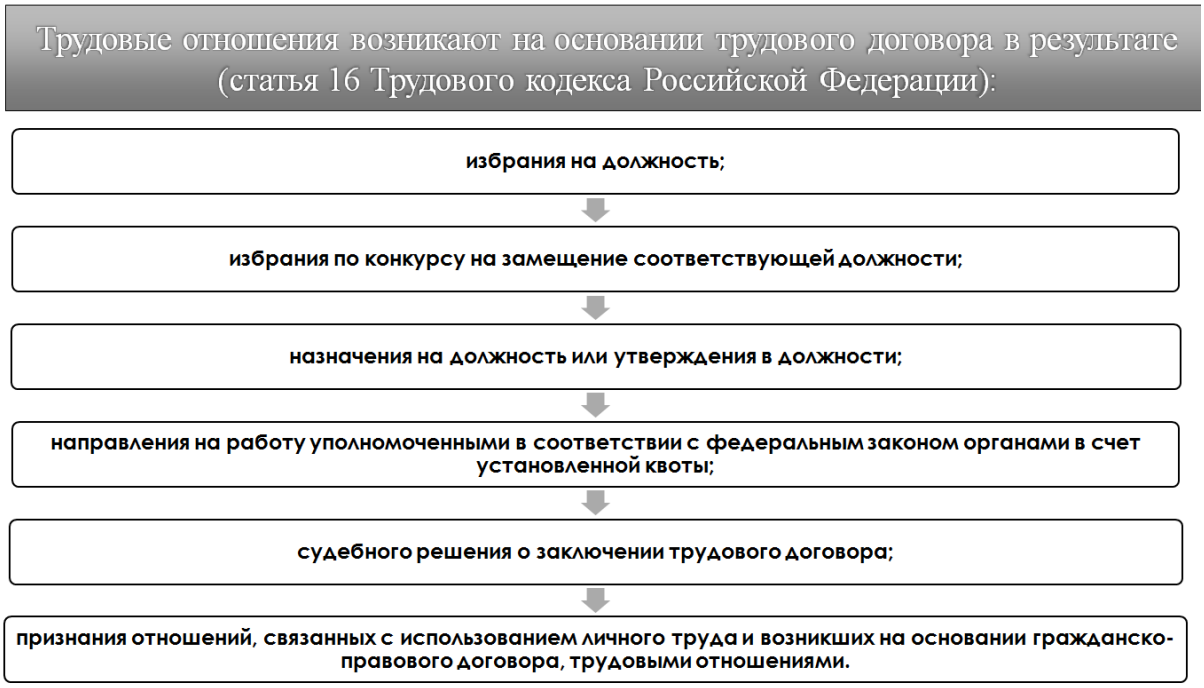

Рисунок 6 - Основания возникновения трудовых правоотношений

Правоотношение - это юридически закрепленное общественное отношение, участники которого наделены субъективными правами и юридическими обязанностями. Понимание состава правоотношения является ключевым для анализа правовых взаимодействий и их регуляции. Состав правоотношения включает несколько основных элементов: субъекты, объекты и содержание правоотношения.

Субъектами правоотношения могут быть физические лица (граждане, иностранцы, лица без гражданства) и юридические лица (организации, предприятия, государственные органы). Каждый субъ-

ект обладает правосубъектностью, которая включает правоспособность (возможность иметь права и обязанности) и дееспособность (возможность самостоятельно осуществлять свои права и исполнять обязанности).

Физические лица участвуют в правоотношениях как индивидуально, так и коллективно. Юридические лица действуют через свои органы и представителей, обладающих полномочиями на совершение юридически значимых действий.

Объектом правоотношения является то благо или предмет, по поводу которого возникают права и обязанности участников правоотношения. Объектами могут быть материальные и нематериальные блага: вещи, деньги, услуги, результаты интеллектуальной деятельности, личные неимущественные права и так далее.

Например, в трудовом правоотношении объектом выступает труд работника, в гражданско-правовом - вещь, передаваемая по договору купли-продажи.

Содержание правоотношения составляют субъективные права и юридические обязанности его участников. Субъективное право — это мера возможного поведения субъекта, обеспеченная юридическими гарантиями. Юридическая обязанность - это мера должного поведения, выполнение которой гарантируется возможностью государственного принуждения.

Право и обязанность находятся в корреляции: право одного участника правоотношения соответствует обязанности другого. Например, в договоре аренды право арендодателя на получение арендной платы корреспондирует обязанности арендатора по уплате этой платы.

Элементы правоотношения тесно взаимосвязаны и образуют единое целое. Изменение одного элемента приводит к изменению всего правоотношения. Например, изменение субъекта (передача прав и обязанностей другому лицу) ведет к изменению состава участников правоотношения, а изменение объекта (замена предмета договора) влияет на содержание правоотношения.

Понимание состава правоотношения имеет важное значение для правоприменительной практики и правотворческой деятельности. Оно позволяет более точно определять права и обязанности участников, эффективно защищать их интересы и разрешать юридические

конфликты. Состав правоотношения - это фундаментальная категория, которая лежит в основе правового регулирования и правопорядка в обществе.

Трудовое правоотношение является одной из наиболее значимых и распространенных форм правовых взаимодействий в обществе. Оно регулирует отношения между работниками и работодателями, обеспечивая справедливые условия труда и защиту прав всех участников. Состав трудового правоотношения включает в себя три основных элемента: субъекты, объекты и содержание. Рассмотрение каждого из этих элементов помогает глубже понять природу и специфику трудового права.

Субъектами трудового правоотношения являются работники и работодатели. Работник — это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения на основании трудового договора. Работник обладает правоспособностью и дееспособностью, позволяющими ему осуществлять трудовую деятельность и пользоваться правами, предоставленными законодательством.

Работодатель может быть как физическим лицом, так и юридическим лицом (организация, предприятие). Работодатель наделен правами и обязанностями, которые регулируются трудовым законодательством и трудовым договором. Он обязан обеспечивать безопасные условия труда, своевременно выплачивать заработную плату и соблюдать нормы трудового законодательства.

Объектом трудового правоотношения является трудовая деятельность работника. Это включает в себя выполнение определенных трудовых функций, которые предусмотрены трудовым договором и должностными инструкциями. Трудовая деятельность работника направлена на достижение конкретных результатов, которые необходимы работодателю для осуществления его экономической или социальной деятельности.

Трудовая деятельность включает в себя как основные обязанности (например, выполнение профессиональных задач), так и дополнительные обязанности (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, участие в обучении и повышении квалификации).

Содержание трудового правоотношения составляют субъективные права и юридические обязанности работников и работодателей. Субъективные права работников включают в себя право на:

- Труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

- Своевременную и полную оплату труда, соответствующую квалификации и сложности выполняемой работы.

- Отдых, включая предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.

- Защиту своих трудовых прав, включая возможность обращения в суд в случае их нарушения.

- Профессиональное развитие и обучение.

Юридические обязанности работников включают в себя:

- Добросовестное выполнение трудовых обязанностей.

- Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

- Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности.

- Бережное отношение к имуществу работодателя.

Субъективные права работодателей включают в себя право на:

- Организацию труда и управление им на предприятии.

- Заключение, изменение и расторжение трудовых договоров в соответствии с законодательством.

- Применение мер дисциплинарного воздействия к работникам за нарушение трудовой дисциплины.

- Обеспечение экономической эффективности и рентабельности предприятия.

Юридические обязанности работодателей включают:

- Создание безопасных условий труда.

- Своевременную выплату заработной платы и предоставление социальных гарантий.

- Обеспечение равных возможностей и недопущение дискриминации.

- Соблюдение трудового законодательства и других нормативных актов.

Состав трудового правоотношения, включающий субъекты, объекты и содержание, формирует основу для правового регулирования трудовой деятельности. Понимание каждого из этих элементов позволяет не только защищать права работников и работодателей, но и создавать условия для их эффективного взаимодействия. В современных условиях, когда трудовые отношения становятся все более

гибкими и разнообразными, важно сохранять баланс интересов всех участников и адаптировать трудовое законодательство к новым вызовам и реалиям.

Практические задания

1. Гражданка Н. была принята на работу в частную клинику «МедиКласс» в должности менеджера. В трудовом договоре был установлен испытательный срок 3 месяца. Через 2 месяца после начала работы Н. ушла на больничный по беременности и родам, а затем в отпуск по уходу за ребёнком. Спустя 1,5 года она обратилась в клинику с просьбой вернуть её на работу. Руководство отказало, указав, что испытательный срок не пройден и она считается не прошедшей испытание. Когда должен был закончиться испытательный срок?

Правомерны ли действия работодателя?

2. Гражданин К. был принят на работу в рекламное агентство на должность дизайнера. Трудовой договор заключён не был, однако он проработал 2 месяца, получая заработную плату наличными без официальных ведомостей. При очередной задержке зарплаты К. обратился в суд с требованием признать наличие трудовых правоотношений и обязать работодателя заключить трудовой договор задним числом. Работодатель утверждает, что между ними было гражданско-правовое соглашение об оказании услуг, но письменных подтверждений не имеет.

Подлежат ли отношения между сторонами признанию трудовыми? Какие доказательства будут иметь решающее значение?

3. Гражданин Республики Франция Б. был принят в российскую компанию на должность программиста. Компания не оформила разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, однако заключила с ним срочный трудовой договор на один год. Через 4 месяца Б. был уволен по инициативе работодателя без указания причины. Впоследствии Б. подал иск в суд о восстановлении на работе. Является ли заключённый трудовой договор действительным? Какие особенности действуют для иностранных граждан при заключении трудового договора в РФ?

4. ООО "ЭнергоСтрой" заключило с инженером Л. трудовой договор на неопределённый срок. Через 2 года организация лишилась

лицензии на осуществление проектной деятельности, а должность Л. стала фактически невостребованной. Работодатель предложил ему перевод на другую должность с понижением зарплаты на 40%, но Л. отказался. Через месяц ему было вручено уведомление об увольнении по инициативе работодателя.

Имеет ли работодатель право уволить Л. при отсутствии лицензии? Законен ли отказ работника от перевода?

5. Работник Самойлов И.Г. заключил трудовой договор с работодателем ООО «Виллпром». В договоре были указаны условия труда, размер заработной платы и обязанности сторон. Через некоторое время работодатель решил изменить условия договора без согласия работника. Самойлов обратился в суд за защитой своих прав.

Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение трудового законодательства?

6. Гражданин Гришкин И.В. устроился на работу в компанию ООО «Навигатор» по трудовому договору. Однако через некоторое время он обнаружил, что его права нарушаются: ему не предоставляют отпуск, задерживают выплату заработной платы и не соблюдают требования охраны труда. Может ли Гришкин обратиться в прокуратуру для защиты своих трудовых прав? Какие особенности регулирования труда существуют для отдельных категорий работников (например, работники с семейными обязанностями)?

7. Иностранный гражданин Сноуден хочет устроиться на работу в России. Какие документы необходимы для трудоустройства иностранного гражданина в России? Может ли Сноуден работать в России без оформления разрешения на работу?

8. Профсоюз представляет интересы работника Смирнова в суде. Какие функции выполняют профсоюзы в трудовых отношениях? Может ли профсоюз представлять интересы работника в суде?

9. Работодатель ООО «Заря» заключил коллективный договор с работниками. В договоре указаны права и обязанности сторон, условия оплаты труда и другие важные аспекты трудовых отношений. Какие требования предъявляются к содержанию коллективного договора?

10. Работодатель ООО «Зеленый мир» обязан провести аттестацию рабочих мест. В каких случаях работодатель обязан провести

аттестацию рабочих мест? Какие последствия могут наступить для работодателя за несоблюдение требований охраны труда?

11. Работник Силантьев хочет обратиться в суд для защиты своих прав. В каких случаях работник может обратиться в суд для защиты своих прав? Какие способы разрешения трудовых споров существуют в России?

12. Работодатель изменил условия трудового договора без согласия работника. Может ли работодатель изменить условия трудового договора без согласия работника? Какие меры ответственности предусмотрены за такое нарушение?

13. Работник Кудрявцев хочет отказаться от выполнения работы, которая угрожает его жизни и здоровью. Может ли работник отказаться от выполнения такой работы? Какие ограничения установлены для иностранных граждан при трудоустройстве в России?

14. Работодатель - ООО «Корвет» незаконно уволил работника Яковлева В.С. Какие последствия могут наступить для работодателя за незаконное увольнение работника? Какие гарантии предоставляются работникам при расторжении трудового договора?

Контрольные вопросы

1. Каково определение трудовых отношений в соответствии со статьей 15 Трудового кодекса РФ?

2. Что должно быть предусмотрено трудовым договором для признания отношений трудовыми?

3. Какие случаи относятся к ситуации, когда работник может требовать признания трудовых отношений, возникших на основании гражданско-правового договора?

4. Перечислите основания, по которым возникают трудовые отношения согласно статье 16 Трудового кодекса РФ.

5. В каких случаях трудовые отношения могут возникнуть на основании фактического допущения работника к работе?

6. Какова позиция Трудового кодекса РФ в отношении гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения?

7. Что подразумевается под трудовыми отношениями, возникающими в результате избрания на должность?

8. Какие условия должны быть соблюдены для возникновения трудовых отношений в результате избрания на должность?

9. Каковы условия возникновения трудовых отношений в результате избрания по конкурсу?

10. Что такое конкурсное избрание и как оно регулируется в трудовом законодательстве?

11. При каких условиях возникают трудовые отношения в результате назначения или утверждения на должность?

12. Какие документы могут быть необходимы для назначения работника на должность?

13. Какие последствия могут наступить, если трудовой договор не оформлен надлежащим образом?

14. В каких ситуациях трудовые отношения могут возникнуть без подписания формального трудового договора?

15. Как Трудовой кодекс определяет порядок назначения работников на должности в организациях?

16. Как осуществляется признание трудовых отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми?

17. Какие права и обязанности возникают у работника, избранного на должность?

18. Как происходит утверждение работника в должности и какие условия это регулирует?

19. Какова роль внутренних нормативных актов и коллективных договоров в регулировании трудовых отношений?

Тестовое задание

1. На основании чего возникают трудовые отношения?

a) Подписания договора аренды

b) Заключения трудового договора

c) Устного соглашения

d) Заключения договора займа

2. Какое из следующих оснований приводит к возникновению трудовых отношений?

a) Подача заявления на работу

b) Избрание на должность

c) Оформление кредита

d) Получение рекомендаций

3. Что из перечисленного является обязательным условием трудового договора?

a) Указание на форму оплаты

b) Обязанности работника

c) Количество выходных дней

d) Дата увольнения

4. Какой документ служит основой для назначения работника на должность?

a) Приказ о назначении

b) Трудовая книжка

c) Рекомендательное письмо

d) Договор займа

5. Какое основание никогда не приводит к возникновению трудовых отношений?

a) Договор подряда

b) Гражданско-правовой договор

c) Избрание по конкурсу

d) Устное соглашение

6. Что необходимо для признания фактических трудовых отношений?

a) Устное соглашение

b) Доказательства выполнения работы

c) Письменный договор

d) Рекомендации от коллег

7. Какой документ может подтверждать факт трудовых отношений?

a) Акт выполненных работ

b) Письмо от работодателя

c) Трудовая книжка

d) Уведомление о приеме на работу

8. Какова роль локальных нормативных актов в возникновении трудовых отношений?

a) Они не влияют на трудовые отношения

b) Устанавливают правила внутреннего распорядка

c) Определяют размер заработной платы

d) Устанавливают систему налогообложения

9. Какое из следующих действий НЕ является основанием для возникновения трудовых отношений?

a) Судебное решение о заключении трудового договора
b) Подписание гражданско-правового договора
c) Направление на работу уполномоченным органом
d) Избрание работника на должность

10. Какой из следующих факторов может влиять на изменение условий трудового договора?

a) Увеличение сроков испытательного срока
b) Изменение местоположения компании
c) Появление новых обязанностей
d) Все вышеперечисленное

11. Что из перечисленного может привести к признанию трудовых отношений, возникших на основании гражданско-правового договора?

a) Письменное заявление работника
b) Устное соглашение
c) Коллективный договор
d) Документ о найме

12. Какой из следующих документов может служить основанием для возникновения трудовых отношений при избрании на должность?

a) Указание о кадровых изменениях
b) Приказ о назначении
c) Решение о расторжении договора
d) Справка о доходах

13. Что из следующего может служить основанием для признания трудовых отношений в суде?

a) Письмо от работника
b) Запрос на информацию
c) Судебное решение
d) Устное согласие работника

14. Какое из следующих оснований для возникновения трудовых отношений связано с конкурсом?

a) Избрание на должность
b) Утверждение в должности
c) Избрание по конкурсу

d) Направление на работу

15. Какое право имеет работник при возникновении трудовых отношений?

a) Изменять условия работы по своему усмотрению

b) Требовать соблюдения условий труда

c) Увольняться без уведомления

d) Работать на нескольких работах одновременно

16. Что должно быть указано в трудовом договоре для его действительности?

a) Только должность работника

b) Условия работы и оплаты труда

c) Личное место жительства работника

d) Количество дней отпуска

17. Какое значение имеет трудовой договор для работника и работодателя?

a) Устанавливает только права работника

b) Определяет права и обязанности обеих сторон

c) Является формальностью

d) Ничего не значит

18. Какова позиция Трудового кодекса РФ в отношении гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения?

a) Они не допускаются

b) Они допустимы, если оформлены

c) Они обязательны для исполнения

d) Они имеют приоритет над трудовыми договорами

19. Что необходимо для изменения условий трудового договора?

a) Уведомление работника

b) Согласие работника

c) Декларация работодателя

d) Устное соглашение

20. Какое из следующих действий приводит к возникновению трудовых отношений в случае фактического допущения к работе?

a) Оформление временного договора

b) Устное согласие работника

c) Работник выполняет работу с ведома работодателя

d) Регистрация в налоговых органах

Список рекомендуемой литературы

1. Батаева А. Г. Трудовые правоотношения в международном частном праве / А. Г. Батаева, А. А. Пономарева, Г. Т. Беккулова // Интерактивная наука. – 2021. – № 5(60). – С. 98-99.

2. Василина Е. Г. Понятие и правовая природа конкурсного отбора педагогических работников вузов / Е. Г. Василина // Проблемы права: теория и практика. – 2021. – № 55. – С. 137-147.

3. Воронов И. Ю. Скрытые трудовые правоотношения: актуальные проблемы правотворчества и правоприменения / И. Ю. Воронов // Российское правосудие. – 2020. – № 7. – С. 57-68.

4. Ершова Е. А. Фактические трудовые правоотношения / Е. А. Ершова, В. В. Ершов Мл // Российское правосудие. – 2023. – № 9. – С. 49-59.

5. Коваленко В. А. Фактическое допущение к работе как основание возникновения трудовых правоотношений / В. А. Коваленко // Инновационные научные исследования. – 2021. – № 5-3(7). – С. 71-77.

6. Лиликова О. С. Трудовые правоотношения и их отличительные признаки / О. С. Лиликова, Т. Н. Беляева // Проблемы научной мысли. – 2023. – Т. 5, № 1. – С. 32-36.

Тема 6. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

Безработица является одним из наиболее острых социально-экономических явлений, оказывающим значительное влияние как на отдельных граждан, так и на общество в целом. Она приводит к утрате дохода, снижению уровня жизни, психологическому напряжению, а также к росту теневой занятости. В условиях рыночной экономики полное устранение безработицы невозможно, однако государство обязано минимизировать её последствия и создавать условия для эффективного трудоустройства граждан.

Содействие занятости - это комплекс государственных и муниципальных мер, направленных на восстановление баланса между спросом и предложением рабочей силы, повышение профессиональной мобильности населения, а также обеспечение гарантий реализации права на труд. Особенно важно это для социально уязвимых категорий населения: молодёжи, инвалидов, одиноких женщин с детьми, выпускников.

В условиях нестабильной экономики, цифровизации и трансформации рынка труда, количество структурной и фрикционной безработицы возрастает. Это означает, что многие граждане, потеряв работу, не могут найти новое место из-за несоответствия квалификации требованиям работодателей. Здесь особую роль играют центры занятости, профориентация, программы переобучения и повышения квалификации.

Кроме того, эффективное содействие трудоустройству способствует снижению социальной напряжённости, повышает уровень занятости и увеличивает налоговую базу. Оно укрепляет экономическую стабильность и стимулирует экономический рост.

Правовое регулирование занятости и трудоустройства представляет собой систему норм и правил, направленных на урегулирование отношений между работодателями и работниками, а также на обеспечение стабильности и справедливости на рынке труда. В этом докладе рассматриваются основные аспекты правового регулирования занятости и трудоустройства, включающие исторический контекст, ключевые нормативные акты, современные вызовы и перспективы развития законодательства в данной сфере.

История правового регулирования занятости и трудоустройства уходит корнями в глубокое прошлое, когда государства начали устанавливать первые законы, регулирующие трудовые отношения. Один из первых примеров законодательного регулирования труда можно

найти в Кодексе Хаммурапи, который содержал правила о найме рабочих и об условиях труда.

В средневековой Европе значительное влияние на регулирование трудовых отношений оказывали гильдии и цеха, которые устанавливали правила для своих членов. Однако современное правовое регулирование трудовых отношений начало формироваться в эпоху промышленной революции, когда возникла необходимость защиты прав рабочих в условиях индустриализации.

Международное регулирование трудовых отношений осуществляет Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919 году. МОТ разрабатывает и принимает конвенции и рекомендации, направленные на улучшение условий труда, защиту прав работников и обеспечение равных возможностей для всех.

Одной из ключевых конвенций МОТ является Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, принятая в 1948 году. Она гарантирует право работников на создание и вступление в профессиональные союзы без вмешательства со стороны государства или работодателей.

Национальные законодательные акты по регулированию занятости и трудоустройства варьируются в зависимости от страны, но основные принципы часто схожи. В России основу правового регулирования занятости составляет Трудовой кодекс Российской Федерации. Он включает положения о заключении и расторжении трудовых договоров, режиме рабочего времени, оплате труда, охране труда и защите прав работников.

Также важным документом является Закон «О занятости населения в Российской Федерации», регулирующий вопросы занятости и безработицы.

В условиях современного рынка труда правовое регулирование занятости и трудоустройства является одним из ключевых аспектов социальной политики государства. Оно направлено на обеспечение прав граждан на труд, защиту от безработицы и создание условий для эффективного использования трудовых ресурсов.

Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, заработок или трудовой

доход. Трудоустройство — это система мероприятий, направленных на содействие гражданам в поиске работы и их трудоустройстве.

По форме участия в общественно-полезной деятельности занятость может быть:

- полной;
- неполной;
- эпизодической;
- временной;
- сезонной.

По легитимности трудоустройства занятость подразделяется на:

- официальную (зарегистрированную);
- неофициальную (незарегистрированную).

Цели правового регулирования занятости включают:

- обеспечение права граждан на труд и защиту от безработицы;
- содействие эффективному использованию трудовых ресурсов;
- создание условий для развития рынка труда и конкуренции;
- поддержку предпринимательской инициативы и самозанятости.

Задачи правового регулирования занятости направлены на:

- разработку и реализацию программ содействия занятости;
- контроль за соблюдением законодательства о труде и занятости;
- организацию профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- оказание помощи безработным в трудоустройстве и материальной поддержке.

Принципы правового регулирования занятости основаны на следующих положениях:

- свобода выбора вида занятости и места работы;
- равенство возможностей граждан в реализации права на труд;
- социальная защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- участие профсоюзов и других представительных органов работников в решении вопросов занятости.

Граждане имеют право на выбор места работы; профессиональную ориентацию и подготовку; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве; компенсацию материальных за-

трат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости; обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц.

В связи с этим, государственная политика в области содействия занятости направлена на развитие трудовых ресурсов, обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд и свободный выбор занятости, поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан.

Меры государственной поддержки включают разработку и реализацию программ содействия занятости; создание условий для развития системы социального партнёрства; организацию профессиональной подготовки и переподготовки кадров; информирование граждан о состоянии рынка труда.

Программы содействия занятости разрабатываются и реализуются органами государственной власти, местного самоуправления, общественными организациями и другими заинтересованными сторонами. Они направлены на решение проблем занятости, таких как безработица, неполная занятость, несоответствие спроса и предложения рабочей силы и другие.

Примерами программ содействия занятости выступают:

- организация общественных работ;
- временное трудоустройство несовершеннолетних в возрасте от
- содействие самозанятости безработных граждан;
- оказание адресной поддержки гражданам, включая организацию их переезда в другую местность для трудоустройства.

Постановка на учёт в службу занятости - важный шаг для тех, кто ищет работу. Встать на учёт могут граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Это могут быть как впервые ищущие работу, так и те, кто хочет сменить место работы или профессию.

Для постановки на учёт необходимо предоставить следующие документы: паспорт гражданина РФ; трудовую книжку (если есть бумажная); документ об образовании (аттестат, диплом); справку о среднем заработке за последние три месяца (если была работа).

Если гражданин впервые ищет работу, то достаточно иметь при себе паспорт и документ об образовании. Заявление можно подать лично в центре занятости населения, через МФЦ или портал «Работа России». Заявление заполняется по установленной форме и подписывается гражданином лично.

После подачи заявления служба занятости начинает поиск подходящей работы для гражданина. Подходящей считается такая работа, которая соответствует профессиональной пригодности гражданина с учётом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Служба занятости предоставляет гражданину информацию о вакансиях, организует собеседования с работодателями, оказывает помощь в составлении резюме и подготовке к собеседованию.

Гражданин должен посещать центр занятости дважды в месяц для получения информации о вакансиях и консультаций специалистов.

Безработный гражданин имеет право на получение информации о рынке труда; консультацию специалистов службы занятости; участие в ярмарках вакансий и других мероприятиях по содействию занятости.

В то же время, безработный гражданин обязан регулярно посещать центр занятости для получения информации и консультаций; активно искать работу и соглашаться на предложенные варианты; сообщать о своём трудоустройстве или переезде в другую местность. За нарушение обязанностей безработный гражданин может быть снят с учёта и лишён пособия по безработице.

Безработица - это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не может найти работу. Безработные люди - это те, кто хочет работать и активно ищет работу, но не может её найти.

Безработицу можно классифицировать по различным критериям:

По характеру проявления:

Открытая безработица – это ситуация, когда человек официально зарегистрирован в качестве безработного в службе занятости.

Скрытая безработица возникает, когда работник формально числится занятым, но фактически не работает или работает неполный рабочий день.

Рисунок 7 - Виды безработицы

По причинам возникновения:

Фрикционная безработица связана с поиском работы и ожиданием выхода на новое рабочее место. Она обычно краткосрочна и характерна для рыночной экономики.

Структурная безработица вызвана структурными изменениями в экономике, такими как технологические изменения, которые приводят к сокращению спроса на определённые профессии.

Циклическая безработица обусловлена колебаниями экономической активности и спадами в производстве. Она возникает во время экономических кризисов и рецессий.

По продолжительности:

Краткосрочная безработица длится от нескольких недель до нескольких месяцев.

Долгосрочная безработица продолжается более одного года.

Уровень безработицы является важным показателем состояния экономики страны. Высокий уровень безработицы может привести к снижению доходов населения, росту бедности и социальной напряжённости. Поэтому правительства многих стран разрабатывают программы по борьбе с безработицей, такие как создание новых рабочих мест, переобучение и повышение квалификации работников, поддержка малого бизнеса и другие меры.

Безработица может иметь серьёзные последствия как для отдельных людей, так и для общества в целом. Вот некоторые из возможных последствий безработицы:

Экономические последствия: безработица приводит к снижению доходов населения, что, в свою очередь, может привести к сокращению потребительских расходов и замедлению экономического роста. Кроме того, безработица увеличивает государственные расходы на пособия по безработице и другие социальные программы.

Социальные последствия: безработица может вызвать социальную напряжённость, рост преступности и других антиобщественных явлений. Она также может привести к ухудшению здоровья и психологического состояния безработных людей.

Психологические последствия: безработица является серьёзным стрессом для человека. Она может привести к депрессии, тревожности, чувству беспомощности и другим психологическим проблемам.

Политические последствия: высокий уровень безработицы может стать причиной политических волнений и нестабильности. Люди, потерявшие работу, могут стать более восприимчивыми к радикальным идеям и политическим движениям.

Долгосрочные последствия: длительная безработица может привести к потере профессиональных навыков и квалификации, а также к социальной изоляции. Это затрудняет поиск работы в будущем и может привести к длительной бедности.

Для борьбы с безработицей правительства многих стран разрабатывают программы по созданию новых рабочих мест, переобучению и повышению квалификации работников, поддержке малого бизнеса и другие меры.

Практические задания

1. Гражданка А., имеющая высшее педагогическое образование и опыт работы в школе, обратилась в Центр занятости населения (ЦЗН) после увольнения по сокращению штата. Она встала на учёт в качестве безработной и регулярно посещала ЦЗН. Через три недели ей было предложено вакантное место учителя начальных классов в другой школе, расположенной в 30 км от её места жительства. А. отказалась от предложения, сославшись на невозможность добираться ежедневно. После этого ЦЗН снял её с учёта и прекратил выплату пособия.

Правомерны ли действия Центра занятости? Является ли предложенная работа подходящей, каковы её критерии?

2. Студент Б. окончил университет и сразу обратился в ЦЗН для постановки на учёт в качестве безработного. Он подал все необходимые документы, однако специалисты Центра отказались его регистрировать, указав, что он не имеет трудового стажа. Б. настаивал на регистрации, ссылаясь на право каждого гражданина на труд и государственную поддержку.

Обязан ли ЦЗН признать Б. безработным? Какие условия необходимы для признания гражданина безработным? Какие меры поддержки предусмотрены для выпускников?

3. Гражданка К. была зарегистрирована в качестве безработной. Через месяц ей было предложено пройти бесплатное профессиональное обучение по программе «1С: Бухгалтерия». Она отказалась, мотивируя это тем, что не интересуется бухгалтерской сферой. ЦЗН сообщил, что повторный отказ от предложений будет основанием для снятия с учёта. Обязана ли безработная проходить обучение, предлагаемое ЦЗН? Является ли отказ от программы достаточным основанием для прекращения выплат?

4. Иван Иванович, 45 лет, потерял работу из-за ликвидации предприятия. Он обратился в центр занятости через 10 дней после увольнения и подал все необходимые документы для постановки на учет. Сколько времени ему нужно будет ждать решения о признании его безработным? Какие действия он должен предпринять, чтобы получать пособие по безработице на протяжении максимально возможного срока?

5. Мария Петрова, молодая мама, воспитывающая двух детей, уволилась по собственному желанию из-за невозможности совмещать работу и уход за детьми. Она подала документы в службу занятости. Перечислите необходимые документы для постановки на учет и опишите процесс проверки данных документов службой занятости.

6. Семен Сергеевич, инженер с 20-летним стажем, состоит на учете в центре занятости уже 6 месяцев. Он получил предложение о работе, но оно его не устраивает по зарплате и условиям. Сколько предложений он может отклонить, чтобы не потерять статус безработного и право на пособие? Какие последствия могут наступить, если он продолжит отказываться от вакансий?

7. Ольга Ивановна, бухгалтер, получала пособие по безработице в течение 3 месяцев. В один из визитов в центр занятости ей предложили пройти курсы переподготовки на новую специальность. Какие действия должна предпринять Ольга Ивановна, чтобы сохранить пособие и пройти обучение? Какие могут быть последствия, если она откажется от курсов?

8. Анна Николаева, студентка дневного отделения вуза, хочет стать на учет в службе занятости, так как ищет подработку. Может ли она быть признана безработной? Какие условия должны быть выполнены для этого? Каковы альтернативные меры поддержки для студентов, желающих найти работу через службу занятости?

9. Николай, сотрудник крупной компании, был уволен по сокращению штатов и обратился в центр занятости на следующий день после получения уведомления. Какой пакет документов ему необходимо предоставить для постановки на учет? В течение какого времени центр занятости должен предложить ему подходящую вакансию?

10. Елена Сергеевна, бывшая учительница, имеет статус безработной уже 9 месяцев. Ей предложили временную работу на срок 3 месяца с возможностью продления. Как будет учитываться этот временный трудовой договор при начислении пособия по безработице? Какие обязательства остаются у Елены перед центром занятости в период временной занятости?

11. Сергей Александрович, пенсионер по выслуге лет, решил вернуться на рынок труда и обратился в центр занятости. Может ли он быть признан безработным? Какие виды помощи и поддержки мо-

жет предложить ему центр занятости, учитывая его статус пенсионера?

12. Марина, уволенная по сокращению штатов, обратилась в центр занятости и была признана безработной. Ей назначили пособие по безработице в максимальном размере. Через 5 месяцев она получила предложение о работе с зарплатой ниже ее прежнего заработка. Как ей следует поступить? Какие последствия могут быть, если она откажется от этой работы?

13. Василий, программист, потерял работу и зарегистрировался в центре занятости. Через 4 месяца ему предложили пройти профессиональное обучение по новой востребованной специальности. Какие шаги должен предпринять Василий для участия в программе обучения? Как отразится это обучение на его статусе безработного и размере пособия?

14. Екатерина, работавшая на временной работе, потеряла место из-за окончания контракта. Она обратилась в центр занятости для поиска новой работы. Какие документы она должна предоставить для постановки на учет? Каков порядок получения пособия по безработице в ее случае?

15. Александр Викторович, водитель с многолетним стажем, был уволен по статье. Он обратился в центр занятости за помощью в трудоустройстве. Какие особенности учёта в центре занятости могут возникнуть из-за его увольнения по статье? Какие виды поддержки может предложить центр занятости в его ситуации?

16. Ирина Павлова, мать троих детей, потеряла работу и обратилась в центр занятости. Ей предложили пройти курсы переподготовки. Какое дополнительное пособие она может получить как многодетная мать? Какие обязательства она должна выполнить для сохранения всех выплат и статуса безработной?

17. Дмитрий, работавший на сезонных работах, остался без работы после завершения сезона. Он зарегистрировался в центре занятости. Как будет рассчитываться его пособие по безработице, учитывая характер его предыдущей занятости? Какие условия он должен выполнить для получения пособия в полном объеме?

18. Валентина, медицинская сестра, уволилась по собственному желанию и обратилась в центр занятости. Через 2 месяца ей предложили работу, но она отказалась из-за неудобного графика. Через

сколько предложений работы Валентина может сохранить статус безработной и пособие?

19. Михаил, уволенный за нарушение трудовой дисциплины, обратился в центр занятости. Ему предложили пройти программу реабилитации и адаптации. Какие этапы включает эта программа? Каковы последствия отказа от участия в программе?

20. Олеся, работавшая по срочному трудовому договору, осталась без работы по истечению срока договора. Она обратилась в центр занятости. Какие виды помощи и поддержки она может получить, учитывая характер ее предыдущей занятости? Какие документы необходимо предоставить для постановки на учет?

21. Павел Николаев, молодой специалист без опыта работы, окончил вуз и не может найти работу. Он обратился в центр занятости. Какие меры поддержки может предложить центр занятости молодым специалистам? Каковы условия для получения пособия по безработице в его случае?

22. Наталья Викторова, мать-одиночка, была уволена из-за ликвидации предприятия. Она обратилась в центр занятости для получения помощи. Какие дополнительные меры поддержки ей могут быть предложены? Какие обязательства она должна выполнить для получения всех положенных выплат и пособий?

23. Андрей, работник строительной отрасли, потерял работу из-за завершения проекта. Он обратился в центр занятости и был признан безработным. Через месяц ему предложили пройти курсы повышения квалификации. Какие действия он должен предпринять для участия в этих курсах? Как повлияет прохождение курсов на его статус безработного и получение пособия?

Контрольные вопросы

1. Какие документы необходимо предоставить для постановки на учет в службе занятости?
2. В какой срок после обращения служба занятости должна принять решение о признании гражданина безработным?
3. Какие условия должны быть выполнены для признания гражданина безработным?

4. Какие права и обязанности возникают у гражданина после постановки на учет в службе занятости?

5. Каков порядок выплаты пособия по безработице в России?

6. Какие категории граждан имеют право на получение повышенного пособия по безработице?

7. В каких случаях гражданин может быть снят с учета в службе занятости?

8. Какие меры поддержки предлагает служба занятости для безработных граждан?

9. В какие сроки служба занятости обязана предложить безработному подходящие вакансии?

10. Какие формы занятости может предлагать служба занятости безработным гражданам?

11. Какие документы необходимы для подтверждения стажа работы при постановке на учет в службе занятости?

12. Как часто безработный должен подтверждать свой статус в центре занятости?

13. Какие виды профессионального обучения и переподготовки предлагает служба занятости?

14. Какое минимальное и максимальное пособие по безработице установлено в России на текущий год?

15. Какие причины могут стать основанием для отказа в постановке на учет в службе занятости?

16. Каким образом служба занятости информирует безработных о подходящих вакансиях?

17. Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

18. Каков порядок обращения гражданина в службу занятости после увольнения?

19. Какие документы необходимо предоставить для получения пособия по безработице?

20. В каких случаях безработный обязан посещать предложенные курсы и семинары?

21. Может ли безработный отказаться от предложенной вакансии и в каких случаях?

22. Какие меры поддержки предусмотрены для молодых специалистов, состоящих на учете в службе занятости?

23. Каков порядок постановки на учет в службе занятости для граждан, уволенных по сокращению штатов?

24. Какие дополнительные услуги может предложить служба занятости для лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации?

25. Как осуществляется контроль за соблюдением прав и обязанностей безработных, состоящих на учете в службе занятости?

Тестовые задания

1. Какой документ необходимо предоставить для постановки на учет в службе занятости?

a) Паспорт.
b) Загранпаспорт.
c) Водительское удостоверение.
d) Пенсионное удостоверение.

2. В какой срок после увольнения необходимо обратиться в службу занятости для постановки на учет?

a) В течение 3 дней.
b) В течение 10 дней.
c) В течение 14 дней.
d) В течение 30 дней.

3. Какую помощь оказывают центры занятости населения?

a) Оформление пенсии.
b) Поиск работы и переобучение.
c) Лечение и медицинская помощь.
d) Предоставление жилья.

4. Какое пособие выплачивается безработным гражданам, зарегистрированным в службе занятости?

a) Пособие по инвалидности.
b) Пособие по временной нетрудоспособности.
c) Пособие по безработице.
d) Социальное пособие.

5. С какого возраста можно встать на учет в службе занятости в России?

a) 14 лет.
b) 16 лет.
c) 18 лет.

d) 21 год.

6. Каким документом подтверждается статус безработного?

a) Справка из налоговой инспекции.

b) Уведомление от работодателя.

c) Справка о постановке на учет в центре занятости.

d) Справка о доходах.

7. Как часто безработный обязан посещать центр занятости для подтверждения своего статуса?

a) Еженедельно.

b) Ежемесячно.

c) Раз в полгода.

d) Раз в год.

8. Какой максимальный срок выплаты пособия по безработице в России?

a) 6 месяцев.

b) 9 месяцев.

c) 12 месяцев.

d) 18 месяцев.

9. Какие услуги может предоставить центр занятости помимо поиска работы?

a) Бесплатная юридическая помощь.

b) Обучение и переквалификация.

c) Медицинское обследование.

d) Предоставление кредитов.

10. Какой из ниже перечисленных документов не требуется для регистрации в центре занятости?

a) Паспорт.

b) Трудовая книжка.

c) Справка о среднем заработке.

d) Диплом о высшем образовании.

11. Какое условие обязательно для получения пособия по безработице?

a) Наличие высшего образования.

b) Регистрация в службе занятости.

c) Возраст старше 40 лет.

d) Наличие детей.

12. В течение какого времени гражданин, вставший на учет в центре занятости, может получить предложение о работе?

a) В течение 3 дней.

b) В течение 10 дней.

c) В течение 2 недель.

d) В течение месяца.

13. Какие причины могут быть основанием для отказа в постановке на учет в центре занятости?

a) Наличие высшего образования.

b) Недавнее увольнение по собственному желанию.

c) Отсутствие трудовой книжки.

d) Участие в образовательных программах.

14. Какой статус получает гражданин после постановки на учет в центре занятости?

a) Кандидат на трудоустройство.

b) Безработный.

c) Соискатель.

d) Работник.

15. Какой минимальный период страхового стажа необходим для получения максимального пособия по безработице?

a) 1 год.

b) 2 года.

c) 5 лет.

d) 7 лет.

16. Может ли пенсионер встать на учет в центре занятости для поиска работы?

a) Да.

b) Нет.

c) Только по особому разрешению.

d) Только при наличии инвалидности.

17. Какие меры применяются к безработным, отказавшимся от предложенных вакансий два раза?

a) Уменьшение размера пособия.

b) Лишение пособия по безработице.

c) Перенаправление на обучение.

d) Предупреждение.

Материалы судебной практики

1. Решение Советского районного суда города Казани от 26.09.2019 г. по делу № 12-1526/2019.
2. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 30.04.2020 по делу № 88-8405/2020

Список рекомендуемой литературы

1. Баданин П. П. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения // Вестник Торайгыров университета. Юридическая серия. – 2024. – № 3. – С. 29-38.
2. Бемалян Т. Г. Занятость инвалидов: российские и зарубежные тенденции // Кадровик. – 2024. – № 5. – С. 120-124.
3. Ермошкина Е. Н. Тенденции цифровой трансформации рынка труда // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2024. – № 1(72). – С. 87-96.
4. Кураева Л. Н. Российская практика реализации прав инвалидов на труд и занятость // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 6. – С. 843-858.
5. Мерзлякова А. Ю. Влияние индивидуальных характеристик на занятость, предпринимательство и самозанятость в РФ // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. – 2023. – Т. 25, № 2. – С. 5-18.
6. Новожилова О. А. Средовой подход к анализу трудоустройства инвалидов на примере социальной занятости // Вестник экономики, права и социологии. – 2024. – № 1. – С. 280-285.
7. Сафонов, А. Л. Основные направления повышения эффективности службы занятости // Труд и социальные отношения. – 2023. – Т. 34, № 2. – С. 5-25.
8. Степанова Е. А. Влияние цифровизации на законодательное регулирование трудоустройства и занятости // Вестник юридического факультета Южного федерального университета. – 2024. – Т. 11, № 2. – С. 111-115.

Тема 7. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОРЯДКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор - ключевой правовой инструмент, лежащий в основе официального трудоустройства. Его значение выходит далеко за рамки простой формальности, так как он определяет правовой статус работника, закрепляет его права и обязанности, а также обеспечивает правовую защиту от произвола работодателя. Заключение трудового договора гарантирует, что работник становится участником трудовых правоотношений.

Одним из главных преимуществ официального трудоустройства является гарантированная защита прав работника. Заключившие трудовой договор, имеют право на оплату труда не ниже установленного минимального размера, право на отпуск, а также на безопасные условия труда и прочие гарантии. Более того, в случае спора с работодателем, работник, действующий в рамках трудового договора, может обратиться в трудовую инспекцию или суд с высокой вероятностью защиты своих прав.

Официальное трудоустройство также важно с точки зрения социальной стабильности и благополучия. Например, официально трудоустроенный гражданин получает стаж, влияющий на его будущую пенсию.

Противоположностью официального трудоустройства является неофициальная занятость, при которой работодатель избегает оформления трудовых отношений. Такие формы взаимодействия не защищают работника: ему могут не выплатить зарплату, уволить без объяснений, отказать в отпуске или оплате больничного.

Лев Таль, известный российский юрист и ученый, внес значительный вклад в развитие теории трудового договора. Его взгляды на этот правовой институт продолжают оказывать влияние на современное понимание трудовых отношений и трудового права.

Теория трудового договора Льва Таля основывалась на концепции договорного регулирования трудовых отношений. Он считал, что трудовой договор - это не просто формальность, а важнейший правовой инструмент, обеспечивающий баланс интересов работодателя и работника. В условиях индустриализации и роста капиталистических отношений в начале XX века эта идея приобрела особое значение.

Одним из ключевых аспектов теории Таля было утверждение о необходимости детальной правовой регламентации трудового договора. Он считал, что в условиях неравенства сторон (работодатель, обладающий экономической мощью, и работник, зависимый от него) государство должно активно вмешиваться в регулирование трудовых

отношений, обеспечивая справедливость и защищая права более уязвимой стороны - работника. Именно эта идея стала основой для многих современных трудовых кодексов, которые детализируют права и обязанности сторон трудового договора, а также устанавливают минимальные гарантии для работников.

Таль также подчеркивал значимость принципа добросовестности в трудовых отношениях. Он считал, что и работодатель, и работник должны действовать честно и открыто, соблюдая не только формальные требования договора, но и морально-этические нормы. Этот принцип нашёл своё отражение в современных правовых системах, где добросовестность является важным критерием при разрешении трудовых споров.

Особое внимание Лев Таль уделял вопросам изменения и расторжения трудового договора. Он считал, что любые изменения условий труда должны происходить с согласия обеих сторон и в строгом соответствии с правовыми нормами. Это положение актуально и сегодня, так как изменение условий труда без согласия работника часто приводит к конфликтам и трудовым спорам.

Теория Таля также затрагивала вопросы коллективных трудовых договоров. Он признавал важность коллективного регулирования труда и считал, что коллективные договоры могут стать эффективным инструментом защиты прав работников. В современных условиях это положение остаётся актуальным, так как коллективные договоры часто играют ключевую роль в обеспечении справедливых условий труда и защите социальных гарантий.

Современное трудовое право, несмотря на значительные изменения в экономике и обществе, продолжает базироваться на многих положениях теории Льва Таля. В условиях глобализации и цифровизации труда его идеи о необходимости государственной защиты прав работников, о важности добросовестности и справедливости в трудовых отношениях остаются актуальными и востребованными.

Теория трудового договора Льва Таля представляет собой фундаментальную основу для понимания и регулирования трудовых отношений. Его идеи о справедливости, добросовестности и необходимости государственной защиты прав работников продолжают оказывать влияние на развитие трудового права и обеспечение баланса интересов в трудовых отношениях. В условиях современных вызовов и

изменений в мире труда наследие Льва Таля остаётся важным ориентиром для правоведов и законодателей.

В современных условиях трудовой договор также представляет собой основополагающий документ в системе трудовых отношений, регулирующий права и обязанности работодателя и работника. Его значимость трудно переоценить, так как от качественного составления и соблюдения условий трудового договора зависит не только правовая защищённость сторон, но и эффективное функционирование трудовых процессов в организации.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в котором определяются условия выполнения трудовой функции и трудового процесса. Легальное определение этой правовой категории содержится в статье 56 Трудового кодекса. Согласно законодательству большинства стран, трудовой договор должен включать в себя такие элементы, как место работы, трудовые обязанности, условия оплаты труда, рабочее время и время отдыха, социальные гарантии и другие важные аспекты трудовых отношений. Основная цель трудового договора – обеспечить баланс интересов сторон и создать прозрачную правовую основу для их взаимодействия.

Существуют различные виды трудовых договоров, каждый из которых имеет свои особенности и предназначен для определённых ситуаций.

1. Бессрочный трудовой договор. Это наиболее распространённый вид договора, который заключается на неопределённый срок. Он предоставляет работнику стабильность и гарантии длительного трудоустройства, а работодателю возможность долгосрочного планирования.

2. Срочный трудовой договор. Заключается на определённый срок или на период выполнения определённой работы. Этот вид договора используется в случаях, когда требуется временное усиление штата, замена временно отсутствующего работника или выполнение конкретного проекта.

3. Трудовой договор на время выполнения сезонных работ. Этот договор применяется для выполнения работ, которые носят сезонный характер, например, в сельском хозяйстве, строительстве или туристической отрасли.

4. Договор на выполнение конкретной работы. Заключается для выполнения определённого задания или проекта и прекращается по завершении этой работы.

5. Частичная занятость и гибкие графики. В рамках таких договоров работники могут работать неполный рабочий день или по гибкому графику, что позволяет учитывать индивидуальные потребности и обстоятельства.

При заключении трудового договора стороны могут определить в нем условие об испытании (другими словами, установить испытательный срок).

Испытательный срок – это период, в течение которого работодатель оценивает соответствие работника занимаемой должности. Обычно он устанавливается при приёме на работу и не может превышать трёх месяцев, за исключением некоторых случаев, предусмотренных законодательством, когда испытательный срок может быть продлён до шести месяцев.

Цель испытательного срока – предоставить работодателю возможность убедиться в профессиональных и личных качествах работника, а работнику – адаптироваться к новым условиям труда и продемонстрировать свои способности. В этот период на работника распространяются все нормы трудового законодательства, и он имеет право на получение заработной платы и других предусмотренных договором льгот.

Если работник успешно проходит испытательный срок, трудовой договор продолжает действовать на тех же условиях. В случае если работодатель считает, что работник не соответствует занимаемой должности, трудовой договор может быть расторгнут в период испытательного срока с уведомлением работника.

Заключение трудового договора является одним из ключевых элементов в системе трудовых отношений, что требует внимательного соблюдения процедур и правовых норм. Этот процесс включает несколько этапов, от которых зависит не только правовая защищенность сторон, но и стабильность и эффективность их взаимодействия..

Первый этап заключается в определении потребности в кадрах и подготовки к заключению трудового договора. На начальном этапе работодатель проводит всесторонний анализ организационной структуры и определяет необходимость в найме нового сотрудника. Это

может быть вызвано расширением производства, реорганизацией отдела или заменой временно отсутствующего работника. Работодатель разрабатывает подробное описание вакансии, включающее требования к квалификации, навыкам и опыту кандидата, а также должностную инструкцию, отражающую функциональные обязанности и ответственность будущего сотрудника.

Второй этап заключается, собственно, в поиске кандидатов на должность. Процесс поиска подходящих кандидатов может включать размещение объявлений в различных медиа, сотрудничество с кадровыми агентствами и проведение внутреннего отбора среди сотрудников компании. На этом этапе работодателю важно соблюдать принцип недискриминации и равенства возможностей. После предварительного отбора кандидатов проводится серия собеседований, тестирований и оценочных мероприятий, направленных на выявление профессиональных качеств претендентов.

По завершении этапа отбора работодатель обязан удостовериться в подлинности и соответствии документов кандидата требованиям должности. Работник предоставляет паспорт, трудовую книжку, документы об образовании, сертификаты и иные подтверждающие квалификацию документы. В зависимости от характера работы, может потребоваться прохождение медицинского осмотра и предоставление соответствующего заключения о состоянии здоровья.

Следующий этап, после выбора необходимого кандидата - согласование с ним условий трудового договора. На этом этапе стороны вступают в переговоры для детального обсуждения условий будущего трудового договора. Важно учитывать не только юридические аспекты, но и экономические и социальные интересы сторон. Основные пункты договора включают:

- Место работы и должность: чётко указывается структурное подразделение, филиал и должность, на которую принимается работник.

- Трудовая функция: подробно описываются должностные обязанности, зоны ответственности и показатели эффективности.

- Оплата труда: оговаривается базовый оклад, система премирования и иных поощрений, а также условия индексации заработной платы.

- Режим рабочего времени и отдыха: устанавливается график работы, продолжительность рабочего дня, условия предоставления отпусков и выходных дней.

- Социальные гарантии и компенсации: включаются условия медицинского страхования, дополнительные льготы, компенсационные выплаты и условия профессионального обучения.

Заключение трудового договора требует строгого соблюдения письменной формы. Договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. В документе должны быть чётко прописаны все согласованные условия, права и обязанности сторон, а также реквизиты и подписи. Работник получает свой экземпляр договора, что подтверждается его подписью на экземпляре работодателя.

После подписания трудового договора наступает следующий этап - издание приказа о приеме на работу. Работодатель издает приказ о приеме работника на работу. Этот приказ оформляется на основе условий трудового договора и является внутренним документом компании. Работник должен ознакомиться с приказом под роспись, что подтверждает его согласие с указанными условиями.

После этого наступает процесс введения нового сотрудника в должность, и он включает в себя проведение ознакомительных мероприятий: инструктаж по технике безопасности, ознакомление с внутренними регламентами.

В процессе трудовых отношений может возникнуть ситуация, когда сторонам или одной из сторон трудового договора необходимо изменить его условия. Изменение условий трудового договора представляет собой важный аспект трудовых отношений, который может возникнуть по разным причинам и инициироваться как работодателем, так и работником. Процедура изменения условий трудового договора строго регламентируется трудовым законодательством, чтобы защитить права обеих сторон и обеспечить справедливость в трудовых отношениях. Рассмотрим подробнее различные сценарии изменения условий трудового договора и особенности переводов и перемещений.

1. Наиболее безболезненным и гибким способом изменения условий трудового договора является заключение дополнительного соглашения между работодателем и работником. В этом случае обе

стороны добровольно соглашаются на новые условия, что снижает риск возникновения конфликтов и обеспечивает их взаимное удовлетворение.

Например, работник может договориться с работодателем о повышении заработной платы, изменении графика работы или предоставлении дополнительных льгот. Важно, чтобы все изменения были зафиксированы в письменной форме и подписаны обеими сторонами. Это дополнительное соглашение становится неотъемлемой частью трудового договора и подлежит хранению вместе с ним.

2. В то же время, работник может сам инициировать изменение условий трудового договора, если считает, что текущие условия не соответствуют его профессиональным интересам или личным обстоятельствам. Это может включать просьбу о сокращении рабочего времени, переходе на дистанционную работу, изменении функциональных обязанностей или условиях оплаты труда. В данном случае, он должен подать письменное заявление работодателю с обоснованием своего запроса. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в установленные сроки. В случае отказа, работник имеет право на юридическую защиту своих интересов, в том числе посредством обращения в трудовую инспекцию или суд.

3. Работодатель также имеет право инициировать изменение условий трудового договора, однако данное право ограничено трудовым законодательством, чтобы предотвратить ущемление прав работников. Основными причинами таких изменений могут быть производственная необходимость, экономические обстоятельства или организационные изменения.

Работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях не менее чем за два месяца. Работник имеет право согласиться или отказаться от новых условий. В случае отказа работодателю необходимо предложить работнику другую должность, соответствующую его квалификации. Если подходящей должности нет или работник отказывается от всех предложенных вариантов, трудовой договор может быть расторгнут с выплатой соответствующих компенсаций.

Изменение трудового договора может выражаться и в переводах, либо перемещениях сотрудников. Переводы и перемещения являются специфическими случаями изменения условий трудового до-

говора и включают перемещение работника на другую должность или в другое подразделение.

Перевод может быть временным или постоянным и осуществляется с согласия работника. Работодатель должен предложить работнику перевод на другую должность, если его текущая должность становится ненужной или если работник не может продолжать выполнять свои обязанности по медицинским показаниям. Важно, чтобы новая должность соответствовала квалификации работника и условиям трудового договора.

Если перевод осуществляется без согласия работника, это может рассматриваться как нарушение трудового законодательства. Работник имеет право на защиту своих интересов и может обратиться в трудовую инспекцию или суд для разрешения конфликта. Перемещение же работника в другое подразделение компании, расположенное в той же местности, может быть осуществлено без согласия работника, если это не связано с изменением трудовой функции и условий труда. Однако, если перемещение связано с изменением условий труда или требует переезда в другой город, требуется согласие работника.

Практические задания

1. Работник заключает срочный трудовой договор на выполнение временного проекта сроком на 6 месяцев. За месяц до окончания договора проект не завершен. Работодатель предлагает продлить договор еще на 3 месяца. Какие правовые основания должен учитывать работодатель при продлении срочного трудового договора? Какие права и обязанности у работника в случае отказа от продления договора?

2. Работник устроился на работу по бессрочному трудовому договору, но через полгода получил предложение на срочный контракт от другой компании с лучшими условиями. Какие шаги нужно предпринять для расторжения текущего договора и заключения нового? Какие последствия могут возникнуть для работника при расторжении бессрочного трудового договора? Каковы обязанности работника перед текущим работодателем при увольнении?

3. Работодатель вводит изменение в трудовой договор, касающееся размера заработной платы, без предварительного уведомле-

ния работника. Работник обнаруживает изменения при получении зарплаты. Как работник может защитить свои права в данной ситуации? Какие действия должен предпринять работодатель для законного изменения условий трудового договора?

4. Работодатель предлагает работнику подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее изменение графика работы с пятидневного на шестидневный. Работник не согласен с предложением. Какие правовые нормы регулируют изменение графика работы? Какие последствия могут возникнуть для работника и работодателя при отказе от подписания дополнительного соглашения?

5. Работник заключает трудовой договор на условиях дистанционной работы. Через год работодатель требует перейти на офисный режим работы, ссылаясь на изменение условий труда. Каковы правовые основания для изменения условий дистанционной работы? Какие права имеет работник в случае несогласия с изменением условий труда?

6. Работник принимает предложение о переводе на другую должность внутри компании, что влечет за собой изменение условий трудового договора, включая должностные обязанности и уровень зарплаты. Какие процедуры необходимо соблюдать при изменении условий трудового договора? Каковы права работника при переводе на другую должность?

7. Работодатель заключает трудовой договор с иностранным работником на временное выполнение работ. В процессе выполнения работ возникает необходимость в продлении договора и внесении изменений в условия оплаты труда. Какие дополнительные правовые требования применяются при заключении трудового договора с иностранным работником? Какие документы необходимо оформить для продления и изменения условий трудового договора?

8. Работник оформлен по трудовому договору на неполный рабочий день. Работодатель предлагает перейти на полный рабочий день с изменением условий оплаты труда. Работник соглашается, и требуется оформление нового договора или внесение изменений в существующий. Какие шаги необходимо предпринять для законного изменения условий трудового договора? Каковы права работника в случае изменения режима рабочего времени?

9. Работник обнаруживает, что в его трудовом договоре прописаны условия труда, которые не соответствуют фактическим условиям работы (например, уровень вредности производства). Какие действия может предпринять работник для приведения условий труда в соответствие с договором? Какова ответственность работодателя за несоответствие условий труда договору?

10. Работодатель предлагает работнику заключить гражданско-правовой договор вместо трудового для выполнения тех же обязанностей, чтобы избежать предоставления социальных гарантий. Какие риски несет работник при переходе на гражданско-правовой договор? Какие правовые нормы регулируют заключение гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях?

11. Работник трудится на должности менеджера по продажам. В связи с реорганизацией отдела, работодатель предлагает ему перейти на должность руководителя группы продаж в другой филиал компании, находящийся в другом городе. Какие правовые процедуры должны быть соблюдены при переводе работника в другой филиал? Какие компенсации и льготы может потребовать работник при переводе в другой город?

12. Работник работает в офисе на должности администратора. В связи с расширением бизнеса, работодатель предлагает ему временно перейти на должность менеджера по открытию новых филиалов с перемещением между городами. Какие условия должны быть прописаны в трудовом договоре для временного перевода и перемещения? Какова процедура возврата работника на прежнюю должность по окончании временного перевода?

13. Работодатель предлагает работнику, занимающему должность инженера, перейти на аналогичную должность в другое подразделение компании в связи с необходимостью усиления команды в новом проекте. Какие обязательства у работодателя при переводе работника в другое подразделение? Каковы права работника при отказе от перевода?

14. Работник трудится на производственной линии в дневную смену. Работодатель предлагает перевести его на ту же должность, но в ночную смену, с соответствующим увеличением заработной платы. Какие правовые нормы регулируют перевод на работу в ночную сме-

ну? Какие права имеет работник при несогласии с переводом на ночную смену?

15. Работник работает в IT-отделе на должности программиста. В связи с расширением отдела и введением новой должности старшего программиста, работодатель предлагает ему занять эту должность с увеличением обязанностей и заработной платы. Какие шаги необходимо предпринять для законного изменения условий трудового договора при повышении в должности? Какие права имеет работник, если он не согласен с увеличением обязанностей, несмотря на повышение заработной платы?

Контрольные вопросы

1. Какие основные положения теории трудового договора Л. Таля можно выделить?
2. В чём отличие теории Л. Таля от других теорий трудового договора?
3. Как теория Л. Таля объясняет необходимость заключения трудового договора между работником и работодателем?
4. Какие виды трудовых договоров выделяет Л. Таль в своей теории?
5. Что такое «трудовая повинность» по теории Л. Таля и как она связана с трудовым договором?
6. Какие принципы лежат в основе теории Л. Таля о трудовом договоре?
7. Может ли трудовой договор быть расторгнут по инициативе одной из сторон без объяснения причин, согласно теории Л. Таля?
8. Какие последствия могут наступить при нарушении условий трудового договора одной из сторон, согласно теории Л. Таля?
9. Какие преимущества даёт работнику заключение трудового договора с работодателем, согласно теории Л. Таля?
10. Какие риски несёт работодатель при заключении трудовых договоров с работниками, согласно теории Л. Таля?
11. Какие основные признаки трудового договора можно выделить?
12. В чём отличие трудового договора от гражданско-правового?

13. Что такое срочный трудовой договор и когда он заключается?

14. Можно ли продлить срочный трудовой договор?

15. Какие условия обязательно должны быть включены в трудовой договор?

16. Что такое дистанционный трудовой договор и какие особенности его заключения?

17. Какие гарантии предоставляются работникам при заключении трудового договора?

18. Может ли работодатель изменить условия трудового договора без согласия работника?

19. Каковы основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя?

20. Что такое трудовой договор с испытательным сроком и как он оформляется?

21. Какие права и обязанности возникают у сторон трудового договора после его заключения?

22. Какие последствия могут наступить при нарушении условий трудового договора одной из сторон?

23. Какие особенности имеет трудовой договор с несовершеннолетним работником?

24. Какие изменения были внесены в Трудовой кодекс РФ в отношении трудовых договоров за последние годы?

25. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение законодательства о трудовых договорах?

26. Какие преимущества даёт работнику заключение трудового договора с работодателем?

27. Какие риски несёт работодатель при заключении трудовых договоров с работниками?

28. Что такое испытательный срок и для чего он нужен?

29. Какие права и обязанности есть у работника в период испытательного срока?

30. Может ли работодатель уволить работника во время испытательного срока без объяснения причин?

31. В каких случаях испытательный срок может быть продлён или сокращён?

32. Можно ли взять больничный во время испытательного срока и как это повлияет на его продолжительность?

33. Как происходит увольнение работника, не прошедшего испытательный срок?

34. Какие документы оформляются при приёме на работу с испытательным сроком?

35. Имеет ли право работник уйти во время испытательного срока, если найдёт более привлекательное место работы?

36. Может ли работник попросить о досрочном завершении испытательного срока в случае успешного выполнения всех задач?

37. Каковы последствия нарушения работодателем условий трудового договора в период испытательного срока для работника?

38. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение законодательства об испытательном сроке?

39. Как правильно оформить результаты испытания и какие выводы можно сделать по итогам этого периода?

40. Какие особенности имеет испытательный срок для отдельных категорий работников (например, несовершеннолетних)?

41. Может ли испытательный срок быть установлен для временных и сезонных работников?

42. Какие документы необходимы для заключения трудового договора?

43. В каких случаях трудовой договор заключается в письменной форме?

44. Каков порядок оформления трудового договора и какие действия необходимо предпринять после его подписания?

45. Может ли работодатель отказать работнику в заключении трудового договора без указания причин?

46. Каковы сроки заключения трудового договора после фактического допуска работника к работе?

47. Как происходит изменение условий трудового договора по соглашению сторон?

48. Можно ли заключить трудовой договор на определённый срок, если характер работы не позволяет установить постоянные трудовые отношения?

49. Может ли работник приступить к выполнению своих обязанностей до подписания трудового договора?

50. Какие последствия могут наступить при нарушении порядка заключения трудового договора одной из сторон?

51. Какие принципы лежат в основе порядка заключения трудового договора между работником и работодателем?

52. Какие основания для изменения трудового договора предусмотрены Трудовым кодексом РФ?

53. Что такое соглашение об изменении условий трудового договора и как оно оформляется?

54. Может ли работодатель изменить условия трудового договора без согласия работника?

55. В каких случаях работник может потребовать изменения условий трудового договора?

56. Как происходит изменение условий трудового договора по соглашению сторон?

57. Каковы сроки предупреждения об изменении условий трудового договора при его трансформации по соглашению сторон?

58. Какие последствия могут наступить при нарушении условий трудового договора одной из сторон?

59. Какие права и обязанности возникают у сторон трудового договора после его изменения?

60. Можно ли изменить трудовой договор на определённый срок, если характер работы не позволяет установить постоянные трудовые отношения?

61. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение законодательства об изменении трудовых договоров?

62. Какие преимущества даёт работнику изменение трудового договора в соответствии с законодательством?

63. Какие риски несёт работодатель при изменении трудовых договоров с работниками?

64. Какие принципы лежат в основе порядка изменения трудового договора между работником и работодателем?

65. По каким причинам работник может захотеть изменить условия своего трудового договора?

66. Может ли работник изменить свой трудовой договор, чтобы работать удалённо или неполный рабочий день?

67. Какие шаги должен предпринять работник, чтобы изменить свой трудовой договор по собственной инициативе?

68. Должен ли работник предоставить какие-либо доказательства того, что ему необходимо изменить условия трудового договора?

69. Может ли работодатель отказать работнику в изменении условий его трудового договора?

70. Какие причины могут быть у работодателя для изменения условий трудового договора работника?

71. Может ли работодатель изменить должность работника или его должностные обязанности?

72. Нужно ли работодателю получить согласие работника на изменение условий его трудового договора?

73. Может ли работодатель уволить работника, если он отказывается принять новые условия трудового договора?

74. Какие документы должны быть оформлены при изменении условий трудового договора по инициативе работодателя?

75. Какие гарантии предоставляются работникам при изменении условий их трудовых договоров по инициативе работодателя?

76. Может ли работодатель изменять условия трудовых договоров работников без объяснения причин?

77. Что такое перевод на другую работу?

78. Какие виды переводов на другую работу существуют?

79. Чем отличается перевод от перемещения?

80. Может ли работодатель перевести работника без его согласия?

81. В каких случаях требуется согласие работника на перевод?

82. Как оформляется перевод работника на другую должность?

83. Каковы сроки оформления перевода работника?

84. Можно ли временно перевести работника на другую работу без его согласия в случае производственной необходимости?

85. Какие гарантии предоставляются работникам при переводе на другую работу?

86. Может ли работник отказаться от перевода на другую работу по состоянию здоровья?

87. Какие последствия могут наступить при незаконном переводе работника на другую работу?

88. Какие права и обязанности возникают у сторон трудового договора после перевода?

89. Какие особенности имеет перевод на другую работу несовершеннолетних работников?

90. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение законодательства о переводах работников?

Тестовые задания

1. Что такое трудовой договор?

a) соглашение между работодателем и работником о выполнении работы за определённую плату;

b) документ, подтверждающий трудовые отношения между работником и работодателем;

c) обязательство работодателя предоставить работнику работу;

d) обязательство работника выполнять определённую трудовую функцию.

2. Какие виды трудовых договоров предусмотрены Трудовым кодексом РФ?

a) срочный и бессрочный;

b) постоянный и временный;

c) краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный;

d) ограниченный и неограниченный.

3. В каких случаях заключается срочный трудовой договор?

a) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения;

b) по соглашению сторон в соответствии с требованиями законодательства;

c) при приёме на работу несовершеннолетних;

d) при приёме на работу пенсионеров.

4. На какой срок может заключаться срочный трудовой договор по соглашению сторон?

a) до 5 лет;

b) до 3 лет;

c) до 1 года;

d) до 6 месяцев.

5. Какой документ является основным при заключении трудового договора?

a) паспорт;

b) трудовая книжка;

c) СНИЛС;

d) военный билет.

6. Кто подписывает трудовой договор со стороны работодателя?

a) руководитель организации;

b) главный бухгалтер;

c) начальник отдела кадров;

d) любой представитель работодателя.

7. В какой форме заключается трудовой договор?

a) только в письменной;

b) в устной или письменной;

c) только в устной;

d) в электронной форме.

8. Когда трудовой договор вступает в силу?

a) со дня подписания;

b) с момента фактического допуска работника к работе;

c) через 3 дня после подписания;

d) через неделю после подписания.

9. Может ли работодатель отказать работнику в заключении трудового договора без указания причин?

a) да, может;

b) нет, не может;

c) может, если работник не предоставил необходимые документы;

d) может, если это срочный трудовой договор.

10. Каковы сроки заключения трудового договора после фактического допуска работника к работе?

a) не позднее 3 дней;

b) не позднее недели;

c) не позднее месяца

d) не позднее 2 недель.

11. Rакие последствия могут наступить при нарушении порядка заключения трудового договора одной из сторон?

a) административная ответственность;

b) уголовная ответственность;

c) дисциплинарная ответственность;

d) гражданско-правовая ответственность.

12. Какие права и обязанности возникают у сторон трудового договора после его заключения?

a) право работника на оплату труда и обязанность работодателя выплачивать заработную плату;

b) право работодателя требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязанность работника выполнять эти обязанности;

c) право работника на отпуск и обязанность работодателя предоставить отпуск;

d) право работодателя на увольнение работника и обязанность работника уволиться по требованию работодателя.

13. Какие изменения были внесены в Трудовой кодекс РФ в отношении порядка заключения трудовых договоров за последние годы?

a) увеличен срок срочного трудового договора;

b) уменьшен срок срочного трудового договора;

c) упрощена процедура заключения трудового договора;

d) усложнена процедура заключения трудового договора.

14. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение законодательства о порядке заключения трудовых договоров?

a) штраф;

b) лишение свободы;

c) исправительные работы;

d) обязательные работы.

15. Может ли работник приступить к выполнению своих обязанностей до подписания трудового договора?

a) нет, не может;

b) да, может, но только с согласия работодателя;

c) да, может, если работодатель не возражает;

d) да, может, если работа не требует специальных навыков.

16. Какие особенности имеет заключение трудового договора с несовершеннолетним работником?

a) требуется согласие родителей или опекунов;

b) необходимо медицинское освидетельствование;

c) устанавливается сокращённый рабочий день;

d) предоставляется дополнительный отпуск.

17. Какие преимущества даёт работнику Какие преимущества даёт работнику заключение трудового договора с работодателем?

a) право на получение заработной платы;

b) обязанность выполнять трудовые функции;

c) возможность получения отпуска;

d) право уволиться по собственному желанию.

18. Какие риски несёт работодатель при заключении трудовых договоров с работниками?

a) административная ответственность;

b) уголовная ответственность;

c) дисциплинарная ответственность;

d) гражданско-правовая ответственность.

19. Кто такой Лев Таль и в чём суть его теории о трудовом договоре? (Правильный ответ: российский учёный, один из основоположников науки трудового права в России. Его теория о трудовом договоре предполагает, что трудовой договор — это соглашение между работником и работодателем, которое регулирует их отношения в процессе труда.)

20. Что такое «трудовая повинность» по теории Л. Таля и как она связана с трудовым договором? (Правильный ответ: трудовая повинность - это обязанность граждан трудиться в соответствии с законами о всеобщей трудовой обязанности. Она не имеет отношения к трудовому договору.)

21. Какие принципы лежат в основе теории Л. Таля о трудовом договоре? (Правильный ответ: свобода трудового договора, недопустимость ухудшения положения работника по сравнению с законом, обязательность возмещения вреда, причинённого работнику, защита интересов сторон трудового договора.)

22. Может ли трудовой договор быть расторгнут по инициативе одной из сторон без объяснения причин, согласно теории Л. Таля? (Правильный ответ: нет, не может.)

23. Какие последствия могут наступить при нарушении условий трудового договора одной из сторон, согласно теории Л. Таля?

(Правильный ответ: ответственность в виде возмещения ущерба пострадавшей стороне.)

Темы для презентаций

1. Основания возникновения трудовых правоотношений.
2. Роль органов прокуратуры в защите трудовых прав.
3. Трудовой договор, его виды, порядок заключения.
4. Испытание при приеме на работу (Испытательный срок).
5. Феномен «кароси» в Японии. Способы борьбы с ним.

Материалы судебной практики

1. Определение Конституционного Суда РФ от 29 сентября 2015 г. № 1831-О (пункт 2).
2. Определение Конституционного Суда РФ от 29 сентября 2015 г. № 1913-О (пункт 2.3).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (пункт 21).
4. Постановление Верховного Суда РФ от 2 мая 2017 г. № 45-АД17-7.
5. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 7 августа 2017 г. № 78-КГ17-52.
6. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Еврейской автономной области от 22 июня 2016 г. по делу № 33-368/2016.
7. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 27 октября 2015 г. по делу № 33-15196/2015.
8. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 23 сентября 2015 г. по делу № 33-13487/2015.
9. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 27 августа 2012 г. по делу № 33-7461-2012.
10. Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 27 июня 2012 г. по делу № 33-3450.

11. Обзор судебной практики Верховного суда Чувашской Республики по гражданским и административным делам № 3/2017 (пункт 12).

12. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Мордовия от 16 октября 2012 г.

13. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 5 февраля 2013 г. № 33-539/2013.

14. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 02 сентября 2015 г. по делу № 33-12304/2015.

15. Решение Саратовского областного суда от 19 февраля 2016 г. по делу № 21-4/2016.

16. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 7 августа 2017 г. № 78-КГ17-52.

17. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 18 мая 2017 г. по делу № 33-4529/2017.

18. Апелляционное определение Московского городского суда от 26 января 2017 г. № 33-3268/17.

19. Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 21 декабря 2016 г. по делу № 33-13756/2016.

20. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 22 ноября 2016 г. по делу № 33-23260/2016.

21. Апелляционное определение СК по гражданским делам Тюменского областного суда от 24 октября 2016 г. по делу № 33-6940/2016.

22. Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 10 октября 2016 г. по делу № 33-12965/2016.

23. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 06 сентября 2016 г. по делу № 33-14758/2016.

24. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 22 июня 2016 г. по делу № 33-2472/2016.

25. Апелляционное определение Московского городского суда от 26 января 2017 г. № 33-3268/17.

26. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 25 января 2017 г. по делу № 33-1548/2017.

27. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 19 января 2017 г. по делу № 33-1592/2017.

28. Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 21 декабря 2016 г. по делу № 33-13756/2016.

29. Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 16 ноября 2016 г. по делу № 33-9034/2016.

30. Апелляционное определение СК по гражданским делам Липецкого областного суда от 31 октября 2016 г. по делу № 33-3551/2016.

31. Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 22 декабря 2011 г. по делу № 33-42757.

32. Апелляционное определение СК по гражданским делам Новосибирского областного суда от 26 февраля 2015 г. по делу № 33-1130/2015.

33. Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 01 сентября 2016 г. по делу № 33-3535/2016.

34. Определение Московского городского суда от 17 октября 2016 г. № 4г-11959/16.

35. Апелляционное определение СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 08 декабря 2015 г. по делу № 33-6651/2015.

36. Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 2 августа 2011 г. по делу № 33-23879.

37. Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 11 октября 2016 г. по делу № 33-12073/2016.

38. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Хакасия от 13 октября 2015 г. по делу № 33-2758/2015.

39. Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 21 декабря 2016 г. по делу № 33-13756/2016.

40. Определение Ленинградского областного суда от 4 апреля 2013 г. № 33-1446/2013.

41. Постановление Верховного Суда РФ от 2 мая 2017 г. № 45-АД17-7.

42. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 01 марта 2016 г. по делу № 33-3905/2016.

43. Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 04 мая 2017 г. по делу № 33-2182/2017.

44. Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 21 декабря 2016 г. по делу № 33-13757/2016.

Список рекомендуемой литературы

1. Ананьева Е. О. Трудовой договор и особенности его условий в XXI веке / Е. О. Ананьева, М. Н. Махиборода // Государственная служба и кадры. – 2022. – № 5. – С. 120-122.

2. Бондаренко Э. Н. Изменение трудового договора: общие и специальные нормы / Э. Н. Бондаренко // Образование и право. – 2021. – № 8. – С. 291-296.

3. Глухов А. В. Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников / А. В. Глухов // Российское правосудие. – 2022. – № 6. – С. 70-77.

4. Жижерина, Ю. Ю. Судебная практика: изменение условий трудового договора / Ю. Ю. Жижерина // Вопросы трудового права. – 2024. – № 1. – С. 36-41.

Тема 8. ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прекращение трудового договора является неотъемлемой частью трудовых отношений, обеспечивающей возможность гибкого реагирования на изменения в профессиональной деятельности и жизненных обстоятельствах. В зависимости от причин и инициаторов прекращения трудового договора, процедура может варьироваться, что отражено в трудовом законодательстве. Рассмотрим основные способы прекращения трудового договора: по соглашению сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

1. Прекращение трудового договора по соглашению сторон является наиболее цивилизованным и сбалансированным способом завершения трудовых отношений. Этот метод основывается на взаимном согласии работодателя и работника о прекращении договора, что позволяет избежать конфликтов и споров. Процедура заключается в том, что стороны договариваются об условиях и сроках расторжения договора, фиксируя это в письменной форме. Такой способ прекращения трудового договора удобен, когда обе стороны пришли к выводу о целесообразности завершения трудовых отношений. Он позволяет работнику спокойно искать новое место работы, а работодателю – планировать замену сотрудника. Важно, что в соглашении могут быть прописаны дополнительные условия, такие как компенсационные выплаты, что делает процесс прекращения договора более справедливым.

2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предоставив работодателю письменное заявление. Обычно уведомление должно быть сделано за две недели до предполагаемой даты увольнения, чтобы работодатель успел найти замену. Однако в некоторых случаях, таких как перевод на другую работу или нарушение работодателем условий трудового договора, работник может расторгнуть договор без отработки двух недель.

Этот способ прекращения трудового договора важен для обеспечения свободы трудовых отношений, позволяя работнику уйти с работы, если он нашёл лучшее предложение или если условия работы не удовлетворяют его ожиданиям. Процедура должна быть прозрач-

ной и учитывать интересы обеих сторон, чтобы минимизировать риски возникновения конфликтов.

3. Работодатель тоже имеет право расторгнуть трудовой договор с работником, но по ряду оснований, предусмотренных трудовым законодательством. Эти основания могут включать сокращение штата, несоответствие работника занимаемой должности, дисциплинарные нарушения и другие причины. В каждом случае работодатель обязан строго соблюдать процедуру увольнения, чтобы не нарушить права работника.

Процедура увольнения по инициативе работодателя обычно включает письменное уведомление работника за определённый срок, предоставление ему всех положенных компенсаций и выплат, а также оформление необходимых документов. Работник имеет право оспорить увольнение в суде, если считает, что его права были нарушены.

4. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, может произойти в ряде случаев, таких как ликвидация компании, смерть работника или работодателя, признание работника недееспособным, призыв работника на военную службу и другие форс-мажорные обстоятельства. Эти ситуации требуют особого подхода и внимательного соблюдения правовых норм.

В случае ликвидации компании работодатель обязан уведомить работников заранее и выплатить им все положенные компенсации. В ситуации с призывом на военную службу работник должен представить соответствующий документ, подтверждающий призыв. Прекращение трудового договора по таким обстоятельствам должно сопровождаться максимальной поддержкой работника, включая и помощь в трудоустройстве.

Практические задания

1. Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию, но работодатель отказывается его подписывать. Какие действия может предпринять работник?

2. Работодатель предложил работнику уволиться по соглашению сторон с выплатой дополнительной компенсации. Работник согласился, подписал соглашение о расторжении трудового договора и получил компенсацию. Через некоторое время он передумал и обра-

тился в суд с требованием восстановить его на работе. Каковы шансы работника выиграть дело?

3. Работник был уволен по сокращению штата. Он считает, что работодатель нарушил процедуру увольнения, и обратился в суд. В ходе судебного разбирательства выяснилось, что работник является членом профсоюза. Может ли это повлиять на решение суда?

4. Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию за две недели до планируемой даты ухода. Однако в этот период он заболел и взял больничный. Когда он выздоровел, то узнал, что его уже уволили. Правомерны ли действия работодателя?

5. Работника призвали на военную службу. Он предоставил работодателю повестку. Обязан ли работодатель сохранить за работником рабочее место после окончания службы?

6. Работник совершил дисциплинарный проступок, за который ему объявили выговор. Впоследствии он повторно нарушил трудовую дисциплину. Может ли работодатель уволить работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей?

7. Работнику предложили перейти на другую должность, но он отказался. Тогда работодатель решил уволить его за отказ от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора. Правомерно ли такое увольнение?

8. Работник попал под сокращение штата. Ему предложили другую вакантную должность, которая соответствует его квалификации. Но работник отказался от перевода. Может ли работодатель его уволить?

9. Работник заключил трудовой договор с испытательным сроком. В период испытания он понял, что работа ему не подходит, и решил уволиться. Имеет ли он право сделать это без объяснения причин?

10. Работник получил уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации. При этом работодатель предложил ему досрочно расторгнуть трудовой договор и выплатить дополнительную компенсацию. Что должен учесть работник при принятии решения?

11. Работник, заключивший срочный трудовой договор, решил уволиться по собственному желанию. Однако работодатель отказывается его увольнять, ссылаясь на то, что срок договора ещё не истёк.

Работник обратился в суд с требованием признать его увольнение незаконным. Какое решение может принять суд?

12. Работодатель предложил работнику уволиться по соглашению сторон с выплатой дополнительной компенсации. Работник согласился и подписал соглашение о расторжении трудового договора. Через некоторое время он передумал и обратился в суд с требованием восстановить его на работе. В ходе судебного разбирательства выяснилось, что работник подписал соглашение под давлением со стороны работодателя. Каковы шансы работника выиграть дело?

13. Работник был уволен по сокращению штата. Он считает, что работодатель нарушил процедуру увольнения, и обратился в суд. В ходе судебного разбирательства выяснилось, что у работника есть преимущественное право на оставление на работе в соответствии со статьёй 179 Трудового кодекса РФ. Может ли это повлиять на решение суда?

14. Работнику предложили перейти на другую должность, но он отказался. Тогда работодатель решил уволить его за отказ от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора. Правомерно ли такое увольнение, если работник является членом профсоюза?

15. Работника призвали на военную службу. Он предоставил работодателю повестку. Обязан ли работодатель сохранить за работником рабочее место после окончания службы, если работник работал по срочному трудовому договору?

16. Работник совершил дисциплинарный проступок, за который ему объявили выговор. Впоследствии он повторно нарушил трудовую дисциплину. Может ли работодатель уволить работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если работник имеет несовершеннолетнего ребёнка?

17. Работнику предложили перейти на другую должность, которая соответствует его квалификации. Но работник отказался от перевода, так как новая должность предполагает работу в другом городе. Может ли работодатель его уволить?

18. Работник попал под сокращение штата. Ему предложили другую вакантную должность, которая не соответствует его квалификации, но требует более низкой квалификации. Работник отказался от перевода. Может ли работодатель его уволить?

19. Работник заключил трудовой договор с испытательным сроком. В период испытания он понял, что работа ему не подходит, и решил уволиться. Имеет ли он право сделать это без объяснения причин, если он проработал всего неделю?

20. Работник получил уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации. При этом работодатель предложил ему досрочно расторгнуть трудовой договор и выплатить дополнительную компенсацию. Что должен учесть работник при принятии решения, если у него есть непогашенный кредит?

21. Зайцев находился в командировке свыше положенного срока без уважительной причины. По его возвращению руководство решило урезать размер командировочных выплат пропорционально времени превышения срока командировки. Соответствует ли данное действие требованиям ТК РФ? Какие нормы регулируют выплату командировочных расходов сотрудникам, и в каких случаях размер выплат может быть изменен?

22. Акулова, занимающая должность секретаря, была уволена за систематическое опоздание на работу более чем на 2 часа. В её личном деле имеется два предупреждения о недопустимости опозданий. Акулова заявляет, что увольнение незаконно, и обращается в суд. На основании каких статей Трудового кодекса РФ работодатель имел право уволить сотрудницу? Какие основания для расторжения трудового договора ?

23. В организации введена новая система оплаты труда, согласно которой размер заработной платы работников зависит от выполнения плана продаж. Коллективный договор предусматривает, что изменения в системе оплаты труда могут вводиться не чаще раза в год. Но данное изменение было вторым за текущий год. Соответствует ли введение новой системы оплаты труда нормам Трудового кодекса РФ и условиям коллективного трудового договора? Какие правила внесения изменений в систему оплаты труда и условия труда установлены трудовым законодательством?

24. Снегирев, работающий на производстве, обратился к работодателю с жалобой на плохие условия труда и отсутствие средств индивидуальной защиты. Работодатель проигнорировал жалобу, ссылаясь на сложное финансовое положение фирмы. Через месяц Снегирев получил травму. Каковы права и обязанности работодателя по

обеспечению безопасных условий труда согласно Трудовому кодексу РФ? Какие последствия могут наступить для работодателя за несоблюдение требований?

25. Старший бухгалтер ООО «Радуга» Удалова была уволена после 10 лет работы за неоднократно утерянные документы, что повлекло за собой убытки. Удалова утверждает, что ей не было выдано предупреждение, и она намерена идти в суд. Какие шаги должен был соблюсти работодатель при увольнении работника в данной ситуации согласно Трудовому кодексу РФ? Может ли увольнение быть признано незаконным?

26. Машинистка Курчатова приняла решение уйти в отпуск без сохранения ззаработной платы, но работодатель отказал, потому что в данный момент в отделе много работы и обязанностей. Имеет ли право работодатель отказать работнику в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы?

27. Повар в ресторане «Ложки-вилки» Анисимов был замечен в нарушении санитарных норм, в связи с чем работодатель решил его уволить. Однако Анисимов не был уведомлен о возможности увольнения и узнал об этом ситуативно. Является ли такое увольнение законным?

28. Сотрудник службы безопасности ООО «Вымпел» Романов нарушил условия неразглашения коммерческой тайны, за что был уведомлен о возможном увольнении. Однако через две недели работодатель передумал и решил оставить Романова на работе. Спустя месяц Романов совершает аналогичное нарушение, и работодатель сразу же увольняет его. Законно ли данное увольнение?

29. Бухгалтер Лисина задержала перевод заработной платы сотрудникам на один день из-за технических проблем банка. Работодатель, сочтя это серьезным нарушением, приказал уволить Лисину за прогул без предварительного уведомления или предупреждения. Лисина решает обращается в судебные органы, считая увольнение необоснованным. Какие аспекты трудового законодательства РФ следует учесть при рассмотрении этого дела?

30. Инженер НИП «НИКТИД» Лыков получил два предупреждения от работодателя за несоблюдение сроков выполнения работы. После третьего прецедента работодатель решил уволить Лыкова на основании систематического неисполнения работником своих трудо-

вых обязанностей. Лыков утверждает, что причиной задержек является недостаток оборудования, о чем он неоднократно сообщал начальству. Имеет ли Лыков основания оспорить свое увольнение?

Контрольные вопросы

1. Что такое прекращение трудового договора по соглашению сторон?
2. Какие документы необходимо подготовить для прекращения трудового договора по соглашению сторон?
3. В каких случаях наиболее часто применяется прекращение трудового договора по соглашению сторон?
4. Каковы преимущества прекращения трудового договора по соглашению сторон для работника?
5. Каковы преимущества прекращения трудового договора по соглашению сторон для работодателя?
6. Каковы основные условия, которые могут быть прописаны в соглашении о прекращении трудового договора?
7. Как правильно оформить соглашение о прекращении трудового договора?
8. Какие права имеет работник после расторжения трудового договора по соглашению сторон?
9. В каких случаях соглашение о прекращении трудового договора может быть признано недействительным?
10. Каков срок действия соглашения о прекращении трудового договора?
11. Как работник может инициировать прекращение трудового договора?
12. Каковы основные причины, по которым работник может уволиться?
13. Каков стандартный срок уведомления работодателя о намерении уволиться?
14. Что происходит, если работник не отрабатывает установленный срок уведомления?
15. Какие документы работник должен представить при увольнении?

16. Как работник может оспорить увольнение, если работодатель не соблюдал процедуру?

17. Каковы права работника при увольнении по собственному желанию?

18. В каких случаях работник может уволиться без отработки двух недель?

19. Какова процедура увольнения работника по его инициативе?

20. Какие компенсации и выплаты полагаются работнику при увольнении?

21. Какие основания могут служить причиной увольнения работника по инициативе работодателя?

22. Каковы обязательные действия работодателя перед увольнением работника?

23. Как правильно оформить приказ об увольнении работника?

24. Каков минимальный срок уведомления работника об увольнении?

25. Что делать, если работник не согласен с его увольнением по инициативе работодателя?

26. Каковы права работника при увольнении по инициативе работодателя?

27. Какие документы работодатель обязан предоставить работнику при увольнении?

28. Как работник может оспорить увольнение по инициативе работодателя?

29. Каковы последствия для работодателя при незаконном увольнении работника?

30. Какие обстоятельства могут привести к прекращению трудового договора по причинам, не зависящим от воли сторон?

31. Какова процедура увольнения работника в случае ликвидации компании?

32. Что происходит с трудовым договором в случае смерти работника?

33. Каковы права работника в случае признания его недееспособным?

34. Как работодателю необходимо уведомить работников о ликвидации компании?

35. Каковы права работника в случае призыва на военную службу?

36. Какие компенсации полагаются работникам в случае прекращения договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?

37. Как оформить прекращение трудового договора в случае чрезвычайных обстоятельств?

38. В каких случаях работодатель может быть освобождён от ответственности за увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?

39. Каковы основные трудности, с которыми могут столкнуться стороны при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?

Темы презентаций

1. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения.

2. Отстранение от работы.

3. Расторжение трудового договора в случае совершения работником аморального проступка.

4. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

5. Расторжение трудового договора в случае представления подложных документов.

Материалы судебной практики

1. Постановление Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»
2. Обзор законодательства и судебной практики ВС РФ за третий квартал 2006 года (утв. Постановлением Президиума ВС РФ от 29.11.2006).
3. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом ВС РФ 09.12.2020).
4. Обзор практики применения судами в 2014 - 2016 годах законодательства РФ при рассмотрении споров, связанных с наложением дисциплинарных взысканий за несоблюдение требований законодательства о противодействии коррупции (утв. Президиумом ВС РФ 30.11.2016).
5. Определение 1го КСОЮ от 15.02.2021 по делу № 88-3272/2021.
6. Определение 8го КСОЮ от 15.04.2021 № 88-6157/2021).
7. Определение 4го КСОЮ от 26.11.2020 по делу № 88-16544/2020.
8. Апелляционное определение Самарского областного суда от 15.09.2020 по делу № 33-9808/2020.
9. Определение 9го КСОЮ от 29.04.2021 № 88-4035/2021, 2-1600/2020.
10. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 24 апреля 2020 г. по делу № 33-2181/2020.
11. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 30 июня 2020 г. № 33-13020/2020.
12. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17.06.2019 по делу № 33-8252/2019.
13. Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 19.01.2016 по делу № 33-484/2016.
14. Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 19.11.2013 по делу № 33-1153/2013.
15. Апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 24.10.2013 по делу № 33-2269/2013.

16. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.03.2019 по делу № 33-13885/2019.

17. Апелляционное определение Воронежского областного суда от 13.03.2018 по делу № 33-1675/2018.

18. Апелляционное определение Владимирского областного суда от 26.02.2015 по делу № 33-507/2015.

19. Апелляционное определение Калининградского областного суда от 24.10.2012 по делу № 33-4575/2012.

20. Определение Иркутского областного суда от 11.03.2012 по делу № 33-2165/12.

21. Определение 7го КСОЮ от 01.07.2021 по делу № 88-8488/2021.

22. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.10.2019 по делу № 33-43038/2019.

23. Определение 3 КСОЮ от 10.03.2021 по делу № 88-2992/2021.

24. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2016 по делу № 33-20465/2016.

25. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.02.2017 по делу № 33-2761/2017.

26. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19.03.2018 по делу № 33-3604/2018.

27. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.01.2021 № 33-0449/2021.

28. Определение 6го КСОЮ от 17.12.2020 г. по делу № 8Г-26393/2020.

29. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.07.2013 по делу № 33-8417/2013.

30. Определение Пермского краевого суда от 16.09.2010 г. по делу №33-8270.

31. Определение 1го КСОЮ от 15.02.2021 по делу № 88-3272/2021.

32. Определение 8го КСОЮ от 15.04.2021 № 88-6157/2021.

33. Апелляционное определение Самарского областного суда от 15.09.2020 по делу № 33-9808/2020.

34. Определение 9го КСОЮ от 29.04.2021 № 88-4035/2021, 2-1600/2020.

35. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 10.06.2015 по делу № 33-3064.

36. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 28.12.2015 по делу № 33-4981/2015.

37. Определение 7го КСОЮ от 14.05.2020 № 88-6392/2020.

38. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 01.03.2018 по делу № 33-987/2018.

39. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.04.2016 по делу № 33-5160/2016.

40. Определение 8го КСОЮ от 20.05.2021 № 88-6960/2021.

41. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 01.03.2018 по делу № 33-987/2018.

Список рекомендуемой литературы

1. Бетехтина В. А. Классификация спортивных трансферов / В. А. Бетехтина // Актуальные проблемы российского права. – 2024. – Т. 19, № 1(158). – С. 110-118.

2. Болдырев В. А. Приостановление деятельности коммерческой организации: кадровые решения и сопутствующие риски / В. А. Болдырев, Д. В. Горбунов // Право и экономика. – 2023. – № 4(422). – С. 48-55.

3. Болдырев В. А. Приостановление деятельности работодателем и прекращение трудового договора по соглашению сторон / В. А. Болдырев, Д. В. Горбунов // Право и экономика. – 2023. – № 5(423). – С. 56-65.

4. Василина Е. Г. Особенности прекращения трудового договора с научно-педагогическими работниками / Е. Г. Василина // Проблемы права: теория и практика. – 2022. – № 60. – С. 123-133.

5. Костян И. А. Влияние судебной практики на выбор основания прекращения трудового договора // Законодательство. – 2025. – № 3. – С. 29-35.

6. Степанова Е. А. Выходное пособие при прекращении трудового договора по соглашению сторон: новый вектор судебной практики // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 4. – С. 36-38.

Тема 9. ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Оплата труда является центральным элементом трудовых правоотношений, отражающим не только экономические, но и правовые, социальные и этические аспекты взаимодействия между работником и работодателем.

Это не просто форма материального вознаграждения за выполненную работу, но и правовая гарантия реализации одного из фундаментальных трудовых прав — права на справедливое вознаграждение за труд, закреплённого в части 3 статьи 37 Конституции РФ, а также в международных актах, таких как Конвенция № 100 Международной организации труда о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд.

С точки зрения трудового права, заработная плата выступает в качестве одной из основных обязанностей работодателя. По своей юридической природе она представляет собой встречное предоставление по трудовому договору: работник обязуется выполнять определённую трудовую функцию, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату в полном объеме и в установленные сроки. В этом плане трудовой договор приобретает характер двустороннего обязательства, где оплата труда - элемент правового баланса сторон.

Значение оплаты труда проявляется в нескольких измерениях. Во-первых, она выполняет **экономическую функцию**, обеспечивая работнику возможность воспроизводства рабочей силы, поддержания жизненного уровня, а также материальной мотивации. Во-вторых, **социальную функцию**, поскольку уровень заработной платы влияет на положение работника в обществе, уровень социальной защищенности и доступ к благам. В-третьих, оплата труда имеет и **правовую функцию**, так как она регулируется системой норм, обеспечивающих гарантии работнику, которыми выступают минимальный размер оплаты труда, своевременность и полноту выплаты, компенсации за задержки, индексацию и иные аспекты.

Оплата труда - это ключевой элемент трудового правоотношения, который отражает вознаграждение работника за выполнение трудовой функции и одновременно является основной обязанностью работодателя. В системе российского трудового права формы и си-

стемы оплаты труда занимают особое место, поскольку именно они определяют, каким образом и на каких условиях работник получает вознаграждение за труд.

В соответствии с ТК РФ, формы и системы оплаты труда являются составной частью механизма регулирования трудовых отношений, и их правильное применение обеспечивает соблюдение принципов справедливости, соразмерности, мотивации и законности в оплате труда.

Согласно статье 135 ТК РФ, конкретные условия оплаты труда, включая формы и системы, определяются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором с учетом мнения представительного органа работников. Такое регулирование обеспечивает гибкость применения различных форм и систем оплаты труда в зависимости от специфики отрасли, предприятия и характера выполняемой работы.

В соответствии с трудовым законодательством применяются две основные системы оплаты труда:

- повременная;
- сдельная.

Каждая из них имеет различния, которые конкретизируют порядок расчета зарплаты.

Повременная система основана на оплате за фактически отработанное время независимо от количества выполненной работы. Она применяется в тех случаях, когда результат труда трудно измерить количественно или невозможно точно учесть. Используется преимущественно для административного, технического персонала, учителей, врачей и других специалистов, чья деятельность не всегда поддается количественному учету.

Система повременной оплаты труда включает:

Простую повременную. При неё заработная плата начисляется на основании должностного оклада или тарифной ставки, установленной за определенную единицу времени (час, день, месяц).

Повременно-премиальная - в ней, кроме основной части заработка, работнику выплачивается премия за выполнение определённых показателей. Например, за соблюдение сроков, отсутствие нарушений дисциплины и др.

Применение повременной системы требует точного учета рабочего времени и четко установленных нормативов труда.

Сдельная система основывается на объеме произведенной продукции или выполненных операций. Она используется, когда результат труда можно количественно измерить, и применяется, как правило, в промышленности, строительстве, на производстве и в сфере услуг.

Виды сдельной системы бывают следующих видов:

Прямая сдельная система оплаты труда - это оплата производится за каждую единицу продукции по установленным расценкам.

Сдельно-премиальная применяется в тех условиях, когда кроме основной сдельной оплаты, работник получает премии за достижение или превышение определенных количественных или качественных показателей.

При сдельно-прогрессивной системе применяется повышенная расценка за продукцию, произведенную сверх установленной нормы.

Косвенно-сдельная применяется в отношении вспомогательных работников, оплата которых зависит от результатов труда основных рабочих.

Аккордная система представляет собой установление общей стоимости оплаты за выполнение определенного комплекса работ с возможностью премирования.

Сдельная система способствует повышению производительности труда, однако требует строгого учета объемов выполненной работы и контроля за её качеством.

Выбор формы и системы оплаты труда - это право сторон, заключающих трудовой договор, при этом они должны учитывать нормы закона, положения коллективных договоров, соглашений, а также мнение профсоюзов. Согласно статье 135 ТК РФ, изменения в системе оплаты труда возможны только с учетом процедуры уведомления работников и соблюдения принципа недопущения ухудшения условий труда.

Четкое правовое регулирование форм и систем оплаты труда позволяет обеспечить:

- защиту трудовых прав работников, включая право на справедливое и достойное вознаграждение;

- прозрачность механизма начисления заработной платы, что снижает риск трудовых споров;

- экономическую мотивацию работников к эффективной трудовой деятельности;

- гибкость работодателя в управлении персоналом и формировании мотивационной политики.

Практические примеры

1. Образец уведомления о приостановлении работы в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней.

Генеральному директору
ООО «Группа «АКСИОМА»
Быстрову А.В
от
инженера-геодезиста
Мостового Л. В.

УВЕДОМЛЕНИЕ
о приостановлении работы в связи с задержкой выплаты заработной платы.

Настоящим уведомляю Вас о том, что в соответствии с частью 2 статьи 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Срок невыплаты моей заработной платы составляет более 15 дней, а именно с 02 сентября 2024 года по настоящее время

В соответствии с частью 3 статьи 142 ТК РФ на период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Согласно части 4 статьи 142 ТК рФ на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

На основании части 5 статьи 142 ТК РФ обязуюсь выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письмен-

ного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Исходя из вышеизложенного, приостанавливаю выполнение своих обязанностей на объекте с 10 декабря 2024 г.

Данное уведомление направляется почтой, заказным, а лучше ценным письмом с описью о вложении, либо передается непосредственно в канцелярию организации с отметкой на втором экземпляре о получении адресатом.

Судебная практика дает основания утверждать, что направление такого уведомления посредством электронной почты не считается надлежащим.

2. Пример искового заявления о взыскании задолженности по заработной плате (с расчетом компенсации за несвоевременную выплату, денежной компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда)

В Ленинский районный суд
г. Владимир
ИСТЕЦ: Мостовой Лев Викторович
10.11.1979 г.р.
паспорт 170 999 999
тел. 8 (999) 777-77-77

_____

600 000, г. Владимир,
ул. 1-я Пионерская, д. 10-а, кв. 33
ОТВЕТЧИК:
ООО «Группа «АКСИОМА»
ИНН 777 777 777
ОГРН 555 555 555

_____

120 000, г. Москва,
ул. Маршала Жукова, д. 11,
ГОСПОШЛИНА: на основании ст. 393 ТК РФ работник освобожден от уплаты госпошлины в суд

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за задержку выплат и компенсации морального вреда

02 сентября 2024 года между мной и Ответчиком был заключен Трудовой договор (далее - Договор), в соответствии с п.1.1 которого я был принят на работу в ООО «Группа «АКСИОМА» на должность инженера ПТО на объекте: «Строительство физкультурно-спортивного комплекса в г. Суздаль».

Договор был заключен на неопределенный срок (п. 2.2). В соответствии с п. п. 1.3 и 1.4 Договора я был принят по основному месту работы на объекте: «Строительство физкультурно-спортивного комплекса в г. Суздаль».

Согласно п. 3.1.1 Договора мне был установлен должностной оклад в размере 126 437 руб. Таким образом, после удержания НДФЛ я должен был получать 110 000 рублей в месяц (126 437 руб. - 13% (16 436,81 руб.).

По Договору (п. 3.2.) зарплата должна была выплачиваться в следующие сроки: за первую половину месяца (аванс) - до 20го числа текущего месяца, за вторую половину месяца - до 5го числа следующего месяца.

Аванс выплачивается в размере 40% от оклада. Зарплата должна была перечисляться в безналичной форме на предоставленные мной при трудоустройстве банковские реквизиты.

Соответственно, до 20 числа текущего месяца мне на карту должны были переводить 44 000 руб. (110 000/100%*40), а до 5го числа следующего месяца - 66 000 руб. (110 000 руб. - 44000 руб. (аванс)).

Однако, с момента трудоустройства, заработная плата Ответчиком мне не выплачивалась. На мои неоднократные просьбы о погашении задолжности по заработной плате реакции не было, разговоры с непосредственным руководством по решению данного вопроса ни к чему не приводили.

В связи с этим, 06 декабря 2024 года мной в адрес Ответчика, указанный в Договоре было направлено заказным письмом (№ 600 000 000) письменное уведомление, о том, что я с 11 декабря 2024 года в соответствии со ст. 142 ТК РФ приостанавливаю выполнение своих трудовых обязанностей на объекте, одновременно разъяснив свою готовность выйти на работу не позднее дня после получения

уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день моего выхода на работу. Ответчик получил данное письмо 13 декабря 2024 г.

Одновременно, 06 декабря 2024 года копия этого уведомления мной была направлена на электронный адрес Ответчика.

С 11 декабря 2024 года я приостановил выполнение своих трудовых обязанностей по Договору, а 25 апреля 2025 года уволился по собственному желанию.

27 января 2025 года от Ответчика поступила первая оплата задолженности по зарплате в размере 110 000 руб. (за сентябрь 2024 г.).

Следующая оплата была произведена Ответчиком 14 марта 2025 года в размере 110 000 руб. (за октябрь 2024). 07 апреля 2025 года поступила сумма 110 000 (за ноябрь 2024). 30 мая 2025 года в сумме 107 743 руб. 37 коп. (за декабрь 2024).

На основании ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Статьей 22 ТК РФ на работодателя возлагается обязанность выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно положениям ч.1 ст.129 ТК РФ, 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).

В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В ч. 1 ст. 142 ТК РФ указано, что работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и дру-

гие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Согласно ч. 1 ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Согласно Информационному сообщению Банка России размер ключевой ставки с 16 сентября 2024 составлял 19 % (Информационное сообщение Банка России от 13.09.2024), с 28 октября 2024 - 21 % (Информационное сообщение Банка России от 25.10.2024).

Формула расчёта компенсации за задержку зарплаты, предусмотренную ст. 236:

$ДК = \sum пр \times 1/150 \times КС \times П$

где:

ДК – размер денежной компенсации за задержку зарплаты;

∑пр – сумма просроченной выплаты;

КС – действующая ключевая ставка Центробанка;

П – количество дней задержки зарплаты.

Таким образом, в порядке ст. 236 ТК РФ с ответчика подлежит взысканию компенсация исходя из следующего расчета:

Сумма просрочки	Период	Дней просрочки	Ставка	Компенсация	Итого
44 000 руб. аванс до 20.09.2024 (выплачен 27.01.2025)	21.09.2024-27.10.2024	37	19 %	2 062,13 руб.	**7729,33 руб.**
	28.10.2024-27.01.2025	92	21 %	5 667,20 руб.	

Сумма просрочки	Период	Дней просрочки	Ставка	Компенсация	Итого
66 000 руб. з/п до 05.10.2024 (выплачена 27.01.2025)	05.10.2024-27.10.2024	23	19 %	1 922,80 руб.	**10423,60 руб.**
	28.10.2024-27.01.2025	92	21 %	8 500,80 руб.	

Сумма просрочки	Период	Дней просрочки	Ставка	Компенсация	Итого
44 000 руб. аванс до 20.10.2024 (выплачен 14.03.2025)	19.10.2024-27.10.2024	9	19 %	501,60 руб.	**9002,40 руб.**
	28.10.2024-14.03.2025	138	21 %	8 500,80 руб.	

Сумма просрочки	Период	Дней просрочки	Ставка	Компенсация	Итого
66 000 руб. з/п до 05.11.2024 (выплачена 14.03.2025)	06.11.2024-14.03.2025	129	21 %	11 919,60 руб.	**11 919,60 руб.**

Сумма просрочки	Период	Дней просрочки	Ставка	Компенсация	Итого
44 000 руб. аванс до 20.11.2024 (выплачен 07.04.2025)	21.11.2024-07.04.2025	137	21 %	8 439,20 руб.	**8 439,20 руб.**

Сумма просрочки	Период	Дней просрочки	Ставка	Компенсация	Итого
66 000 руб. з/п до 05.12.2024 (выплачена 07.04.2025)	06.12.2024-07.04.2025	122	21 %	7 515,20 руб.	**7 515,20 руб.**

В декабре 2024 я проработал до 10 числа включительно, с 11 декабря 2024 я приостановил работу. В декабре 2024 календарных дней 31, рабочих дней было 21, отработано мной с 5 декабря 2024 по 11 декабря 2024 - 3 дня (6 декабря, 9 декабря и 10 декабря).

Расчет заработной платы за эти дни:

Зарплата = Оклад / Норма рабочего времени в месяце * Фактически отработанное время:

110 000 руб. / 21 день х 3 дня = 15 714,29 руб.

Сумма просрочки	Период (включительно)	Дней просрочки	Ставка	Компенсация	Итого
15 714,29 руб. Аванс до 20.12.2024 (выплачена, 30.05.2025)	20.12.2024-31.05.2025	161	21 %	**3 542** руб.	**3 542** руб.

ИТОГО компенсация за несвоевременную выплату заработной платы составила 58 571,33 руб.

В соответствии с ч. 4 ст. 142 ТК РФ на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок, который рассчитывается в соответствии с п. 8 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922).

Расчет среднего заработка с 02 сентября 2024 по 10 декабря 2024 (включительно):

- общая сумма невыплаченной заработной платы за обозначенный период составляет **345 714, 29 руб.** (110 000 руб. (за сентябрь) + 110 000 руб. (за октябрь) + 110 000 руб. (за ноябрь) + 15 714,29 руб. (за 3 фактически отработанные дня с 5 декабря до 11 декабря 2024);

- количество фактически отработанных мной дней за обозначенный период равно общему количеству рабочих дней. Согласно калькулятору дней (https://calc.consultant.ru/days) оно составляет **72 рабочих дня;**

Средний заработок за обозначенный период составляет **4801,59 руб.** (4801, 59 руб. = 345 714, 29 руб. / 72 рабочих дня).

Расчет за период приостановления работы.

Период приостановки работы - с 11 декабря 2024 года по 25 апреля 2025 года включительно. В него входит 91 рабочий день. Размер

выплаты среднего заработка за обозначенный период определяем путём умножения количества рабочих дней в нем на сумму среднего заработка.

91 рабочий день х 4801,59 руб. = **436 944,69 руб.**

Период приостановления работы подлежит оплате в размере 436 944,69 руб.

Частью 1 статьи 140 ТК РФ предусмотрено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. При увольнении мне не была выплачена и компенсация за неиспользованный отпуск.

В соответствии с абзацем первым статьи 115 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Если к моменту увольнения работник не был в отпуске, работодатель обязан компенсировать деньгами все дни неиспользованного отпуска (ст. 127 ТК РФ). Период моего трудоустройства у ответчика с 02 сентября 2024 по 25 апреля 2025 года. Отпуск я не использовал.

Расчет компенсации за неиспользованный отпуск.

02 сентября 2024 по 25 апреля 2025 - это 8 полных месяцев отпускного стажа. Один отработанный месяц дает 2,33 дня отпуска (28 календарных дней ежегодного отпуска/12 месяцев). 8 отработанных месяцев х 2,33 дня = 19 дней отпуска (18,64).

Если сотрудник отработал расчетный период не полностью, то формула расчета среднего дневного заработка определяется в соответствии с п. 10 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, согласно которому в случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Средний дневной заработок = Фактически начисленная зарплата за расчетный период: (29,3 х Количество полностью отработанных

месяцев расчетного периода + Количество календарных дней в месяцах, отработанных не полностью).

В сентябре отработано 29 календарных дней, октябрь и ноябрь полностью отработаны, в декабре отработано 10 календарных дней.

Отработанные дни = (29/30х29.3) + (2х29.3) + (10/31х29.3) = 96,37 дней.

Заработок = (29/30х110 000) + (2х110 000) + (10/31х110 000) = 361 817,2 руб.

Дневной заработок = 361 817,2 руб / 96,37 дней = 3754,46 рублей.

Компенсация за неиспользованный отпуск = 3754,46 руб х 19 дней = **71334,74 рублей.**

Согласно статье 22 ТК РФ работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии со статьей 237 ТК РФ компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

При определении размера компенсации морального вреда судом должны учитываться требования разумности и справедливости (пункт 2 статьи 1101 ГК РФ). В связи с этим сумма компенсации морального вреда, подлежащая взысканию с ответчика, должна быть соразмерной последствиям нарушения и компенсировать потерпевшему перенесенные им физические или нравственные страдания (статья 151 ГК РФ), устранить эти страдания либо сгладить их остроту.

Согласно пункту 47 указанного постановления Пленума, суду при определении размера компенсации морального вреда в связи с нарушением работодателем трудовых прав работника необходимо учитывать, в числе других обстоятельств, значимость для работника

нематериальных благ, объем их нарушения и степень вины работодателя. В частности, реализация права работника на труд (статья 37 Конституции Российской Федерации) предопределяет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав: на справедливую оплату труда, на отдых, на безопасные условия труда, на социальное обеспечение в случаях, установленных законом, и др.

Сам факт причинения морального вреда работнику при нарушении его трудовых прав, предполагается и доказыванию не подлежит, однако при определении размера компенсации морального вреда необходимо учитывать обстоятельства возникновения нарушения прав истца, поведение ответчика и доводы истца о возникших в связи с этим последствиях и лишениях.

В связи с несвоевременной выплатой заработной платы я вынужден был длительное время находиться в трудной жизненной ситуацией, т. к. не хватало средств для существование, что причиняло мне значительные нравственные страдания и переживания, что понудило меня прибегнуть к крайним мерам по защите своих трудовых прав в виде приостановления работы.

Моральный вред оцениваю в 50 000 рублей.

Согласно положениям ст. 236 ТК РФ (при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов

(денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. ст. 136, 142, 236, 391, 392, 395 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

ПРОШУ:

1. Взыскать с Ответчика в пользу Истца сумму процентов (денежной компенсации) за задержку Ответчиком выплаты заработной платы в размере **58 571,33 руб.**

2. Взыскать с Ответчика в пользу Истца средний заработок за период приостановления работы в размере **436 944,69 руб.**

3. Взыскать с Ответчика в пользу Истца компенсацию за неиспользованный отпуск в размере **71334,74 рублей.**

4. Взыскать с Ответчика в пользу Истца компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

5. Взыскать с Ответчика в пользу Истца денежную компенсацию за нарушение срока выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, среднего заработка за период приостановления работы с учётом индексации в соответствии со ст. 236 ТК РФ за период с 26.04.2025 года по дату фактической выплаты задолженности включительно из расчета 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки.

Приложения:

1. Трудовой договор от 02 сентября 2024 года между Истцом и Ответчиком.
2. Копия уведомления о приостановлении работы в связи с задержкой выплаты заработной платы от 06 декабря 2024 г.
3. Бланк уведомления о вручении Ответчику заказного письма от 06 декабря 2024 г.
4. Отчет об отслеживании отправления с почтовым идентификатором.
5. Сведения о трудовой деятельности Истца, предоставляемые из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации с указанием в № 7 п/п сведений о расторжении трудового договора с Ответчиком.
6. Справка Сбербанк онлайн от 19 апреля 2025 г. о зачислении Истцу 27 января 2025 г. заработной платы в размере 110 000 рублей.

7. Справка Сбербанк онлайн от 19 апреля 2025 г. о зачислении Истцу 14 марта 2025 г. заработной платы в размере 110 000 рублей.

8. Справка Сбербанк онлайн от 19 апреля 2025 г. о зачислении Истцу 07 апреля 2025 г. заработной платы в размере 110 000 рублей.

9. Выписка по платежному счету о зачислении Истцу 30 мая 2025 г. заработной платы в размере 107 743, 37 рублей.

10. Расчет исковых требований.

Контрольные вопросы

1. Что такое тарифная ставка, оклад (должностной оклад), базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы?

2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже какой величины?

3. Каким документом работодатель должен извещать работников о размере и составных частях заработной платы?

4. Оплата отпуска производится не позднее чем за сколько дней до его начала?

5. В формуле расчёта среднего заработка есть величина 29.3, что она обозначает?

6. Как производится оплата труда в выходной день?

7. Какие формы и системы оплаты труда существуют?

8. В чём заключается роль надбавок и доплат в стимулировании труда?

9. Какие существуют виды надбавок и доплат рабочим, руководящим работникам, специалистам и служащим?

10. В чём заключается сущность премий, каковы показатели премирования?

11. Какие существуют системы премирования на предприятии и порядок их разработки?

Материалы судебной практики

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова».
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова».
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш».
4. П. 8 «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.02.2014).
5. П. 1. «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2018)» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.07.2018).
6. П. 10 «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017)».
7. Постановление Верховного Суда РФ от 06.06.2016 № 29-АД16-10.
8. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2018 по делу № 33-48833/2018.
9. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22.04.2021 № 88-6389/2021.
10. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.07.2021 № 88-15263/2021.
11. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 14.05.2019 по делу № 33-4872/2019.
12. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14.10.2021 № 88-8221/2021.

13. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.03.2022 по делу № 88-3814/2022.

Список рекомендуемой литературы

1. Берестова Н. Ю. Оплата труда на наукоемком предприятии и особенности понятийного аппарата, применяемого в отношении оплаты труда // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 5. – С. 765-788.
2. Войтюк В. Н. Оценка рисков нарушения сроков оплаты // Russian Journal of Management. – 2023. – Т. 11, № 1. – С. 274-285.
3. Егоров П. М. критерии оценки эффективности системы оплаты труда сотрудников торговых компаний // Экономические науки. – 2024. – № 232. – С. 467-472.
4. Жижерина Ю. Ю. Судебная практика: оплата труда // Вопросы трудового права. – 2023. – № 11. – С. 696-703.
5. Иванова А. П. Система оплаты труда: понятие, формы и основные принципы организации оплаты труда // Моя профессиональная карьера. – 2024. – Т. 1, № 60. – С. 273-279.
6. Лебедев В. А. Новая система оплаты труда медработников: единые правила и дифференцированный подход // Бухучет в здравоохранении. – 2024. – № 5(269). – С. 48-59.
7. Линец А. А. Грейды в системе оплаты труда: право и экономика (часть II: дифференциация оплаты труда) // Образование и право. – 2024. – № 5. – С. 553-559.
8. Музыка М. В. Цифровой рубль в ряду форм оплаты труда: проблемы и перспективы использования // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 3. – С. 29-31.
9. Теклин Б. В. Формы оплаты труда на складах // Мотивация и оплата труда. – 2024. – № 3. – С. 238-250.
10. Хрипунова М. А. Оплата труда работников государственных учреждений высшего профессионального образования // Вестник науки. – 2024. – Т. 2, № 6(75). – С. 435-439.
11. Чугуевская К. А. К вопросу об оплате ежегодного отпуска: проблемы судебной практики // Вопросы российской юстиции. – 2025. – № 35. – С. 344-355.

Тема 10. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Материальная ответственность в трудовом праве является одной из важнейших категорий, регулирующей отношения между работодателем и работником в сфере возмещения ущерба, причиненного одной из сторон трудового договора другой. Данная тема охватывает широкий спектр вопросов, начиная от определения и классификации ущерба и заканчивая механизмами его возмещения и процедурой разрешения споров, связанных с материальной ответственностью.

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, представляет собой обязанность работника возместить убытки, вызванные его неправомерными действиями или бездействием. Согласно трудовому законодательству, работник несет ответственность за прямой действительный ущерб, то есть за реальное уменьшение наличного имущества работодателя или за ухудшение его состояния. Вина работника является ключевым элементом в вопросе привлечения его к материальной ответственности. Работник может быть привлечен к ответственности как за небрежность или халатность, так и за умышленные действия, направленные на причинение ущерба.

Трудовое законодательство предусматривает ряд обстоятельств, при которых работник освобождается от материальной ответственности. К таким обстоятельствам относятся: непреодолимая сила (форс-мажор), крайняя необходимость, выполнение законных указаний работодателя, отсутствие вины работника, а также нормальный хозяйственный риск. Например, если работник действует в условиях непреодолимой силы, такой как стихийное бедствие, он не может быть привлечен к ответственности за ущерб, причиненный работодателю в результате этих событий. Аналогично, выполнение законных распоряжений работодателя также освобождает работника от ответственности, если причиненный ущерб является следствием таких распоряжений.

При этом, работодатель имеет дискреционное право отказаться от взыскания ущерба с работника, если это не противоречит интересам организации и нормам действующего законодательства. Такой отказ может быть обусловлен различными причинами, включая соци-

альную политику организации, трудовое поведение работника, его заслуги перед предприятием или незначительность ущерба. Решение об отказе от взыскания ущерба должно быть мотивированным и не нарушать прав других работников или интересов самой организации.

Пределы материальной ответственности работника, как правило, ограничены размером его среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено трудовым договором или законодательством. Это означает, что в случае причинения ущерба работник возмещает убытки в пределах своего среднемесячного заработка, что направлено на обеспечение социальной защищенности работника. Однако существуют случаи, когда работник может нести полную материальную ответственность.

Полная материальная ответственность работника наступает в случаях, прямо предусмотренных законодательством или договором о полной материальной ответственности. Работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за умышленное причинение ущерба, недостачу вверенного имущества, порчу или уничтожение материальных ценностей, находящихся на его ответственном хранении, а также за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного или наркотического опьянения. Полная материальная ответственность также может наступать в случаях, когда ущерб был причинен в результате преступных действий работника.

Законодательство определяет конкретные случаи, когда работник несет полную материальную ответственность. К таким случаям относятся: заключение письменного договора о полной материальной ответственности, получение имущества под отчет, умышленное причинение ущерба, совершение преступных действий, а также нанесение ущерба в результате административных правонарушений.

Например, если работник подписал договор о полной материальной ответственности и получил под отчет материальные ценности, он будет нести ответственность за их сохранность в полном объеме.

Для привлечения работника к полной материальной ответственности в определенных случаях требуется заключение письменного договора о полной материальной ответственности. Такой договор заключается между работодателем и работником и определяет условия и порядок возмещения ущерба.

В договоре должны быть четко прописаны обязанности работника по сохранности вверенного имущества, а также условия и порядок возмещения ущерба в случае его причинения. Без наличия такого договора работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный в процессе выполнения трудовых обязанностей.

В случаях, когда ущерб причинен коллективными действиями работников, может наступать коллективная (бригадная) материальная ответственность. В этом случае все участники коллектива несут ответственность солидарно или пропорционально своей вине. Коллективная материальная ответственность также может быть оформлена письменным договором, который регламентирует порядок и условия возмещения ущерба. Такой договор заключаются между работодателем и всеми членами коллектива, причастными к причинению ущерба.

Определение размера причиненного ущерба является важной обязанностью работодателя. Для этого проводится инвентаризация, экспертиза или иные проверки, позволяющие установить реальную стоимость ущерба. Обязательно, чтобы оценка ущерба была объективной и основана на достоверных данных. Работник имеет право участвовать в процессе оценки ущерба и оспаривать результаты, если считает их необоснованными.

В этом случае, работодатель обязан не только установить размер причиненного ущерба, но и определить причину его возникновения. Для этого может проводиться служебное расследование, привлекаются эксперты и специалисты. Работник должен быть ознакомлен с результатами расследования и имеет право представить свои возражения или доказательства. Обязанность по установлению размера ущерба и причин его возникновения лежит на работодателе, который должен действовать в соответствии с законодательством и внутренними нормативными актами организации.

Взыскание ущерба с работника осуществляется в установленном законом порядке. В случае если сумма ущерба не превышает среднемесячного заработка работника, работодатель может издать приказ о взыскании. Если ущерб превышает эту сумму, работодатель обязан обратиться в суд. Работник имеет право оспаривать размер и обоснованность ущерба в судебном порядке. Важно, чтобы процедура взыс-

кания ущерба была прозрачной и соблюдала все предусмотренные законом процедуры, включая уведомление работника о намерении взыскать ущерб и предоставление ему возможности для защиты своих интересов.

Кроме того, работник может нести материальную ответственность за затраты на его обучение, если после прохождения обучения он отказался продолжать работу без уважительных причин. В таком случае работодатель имеет право взыскать с работника стоимость обучения. Однако такие условия должны быть заранее оговорены в трудовом договоре или соглашении об обучении. Работодатель обязан предоставить работнику полную информацию о правах и обязанностях, связанных с обучением, и согласовать все условия до начала обучения.

Орган по рассмотрению трудовых споров может принять решение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, если установит, что полное взыскание будет чрезмерно обременительным для работника или его семьи. Такое решение может быть принято на основании обстоятельств дела и с учетом материального положения работника. Органы по рассмотрению трудовых споров обязаны действовать в интересах справедливости и соблюдать баланс интересов работодателя и работника.

2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником за ущерб, причиненный его имуществу или здоровью в процессе выполнения трудовых обязанностей. Это включает случаи незаконного увольнения, задержки выплаты заработной платы, нарушения условий труда и другие нарушения прав работника. Работодатель обязан возместить все убытки, понесенные работником в результате таких нарушений, включая материальный и моральный вред.

Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный незаконным увольнением или отстранением от работы. Это включает компенсацию за вынужденный прогул, упущенную выгоду и другие убытки, понесенные работником в результате незаконных действий работодателя. Работодатель также может быть обязан восстановить работника в прежней должности и возместить все связанные с этим расходы.

Кроме этого, работодатель несет ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, если этот ущерб был нанесен в

процессе выполнения трудовых обязанностей или по вине работодателя. Работодатель обязан возместить стоимость поврежденного или утраченного имущества, а также компенсировать связанные с этим убытки.

В случае задержки выплаты заработной платы или иных причитающихся работнику выплат работодатель несет материальную ответственность в виде выплаты процентов за каждый день просрочки. Размер - не ниже 1/150 ключевой ставки, суммы невыплаченной заработной платы и количества дней просрочки. Эта мера направлена на защиту экономических интересов работников и стимулирование работодателей к своевременному выполнению своих обязанностей. Работодатель обязан вести учет и своевременно выплачивать заработную плату, а при нарушении сроков выплат предоставлять компенсации, предусмотренные законом.

Моральный вред, причиненный работнику в результате незаконных действий работодателя, подлежит возмещению в судебном порядке. Моральный вред может включать физические и эмоциональные страдания, причиненные незаконным увольнением, дискриминацией, нарушением прав на труд и другими неправомерными действиями работодателя. Размер компенсации за моральный вред определяется судом с учетом конкретных обстоятельств дела, включая степень вины работодателя и характер причиненных страданий.

Орган по рассмотрению трудовых споров может принять решение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, если установит, что полное взыскание будет чрезмерно обременительным для работника или его семьи. Такое решение может быть принято на основании обстоятельств дела и с учетом материального положения работника. Органы по рассмотрению трудовых споров обязаны действовать в интересах справедливости и соблюдать баланс интересов работодателя и работника.

Работодатель несет материальную ответственность перед работником за ущерб, причиненный его имуществу или здоровью в процессе выполнения трудовых обязанностей. Это включает случаи незаконного увольнения, задержки выплаты заработной платы, нарушения условий труда и другие нарушения прав работника. Работодатель обязан возместить все убытки, понесенные работником в результате таких нарушений, включая материальный и моральный вред.

В целом, материальная ответственность в трудовом праве включает в себя как ответственность работников за причиненный ущерб, так и ответственность работодателей перед работниками. Законодательство устанавливает четкие нормы и процедуры, направленные на защиту интересов обеих сторон, что способствует стабильности и эффективности трудовых отношений.

Практические задания

1. Филипп, работник склада, подписал договор о полной материальной ответственности. При очередной инвентаризации была обнаружена недостача товаров на сумму 150 000 рублей. Филипп утверждает, что товар был недоставлен поставщиком, но документов, подтверждающих это, нет. Вдобавок, Филипп заявляет, что системы видеонаблюдения не работают уже несколько месяцев, что может затруднить доказательство его невиновности. Работодатель намерен взыскать ущерб с Филиппа, но при этом выявлено, что бухгалтерия допустила ошибки в учете. Определите, какие шаги должен предпринять работодатель для взыскания ущерба и как может защитить себя Филипп в этой ситуации, учитывая все обстоятельства.
2. Мария, инженер в производственной компании, повредила дорогостоящее оборудование, что привело к остановке производства и убыткам на сумму 200 000 рублей. Работодатель утверждает, что Мария действовала небрежно, однако Мария настаивает, что неисправность оборудования была вызвана его изначальным дефектом. Кроме того, Мария утверждает, что неоднократно сообщала начальству о необходимости проведения технического обслуживания, которое не было проведено из-за отказа в финансировании. Каковы должны быть действия работодателя для определения размера ущерба и причины его возникновения? Какими доказательствами может воспользоваться Мария для своей защиты? Каковы перспективы Марии в случае обращения в суд?
3. Федор прошел дорогостоящее обучение за счет работодателя с обязательством отработать в компании не менее двух лет. Через год Федор решил уволиться по собственному желанию и перейти на другую работу. Работодатель требует возмещения затрат на обучение. В контракте не были четко прописаны условия возмещения в

случае досрочного увольнения, но есть пункт о возможном пересмотре условий договора. Работодатель также утверждает, что Федор получил конфиденциальную информацию во время обучения, которую теперь может использовать в новой компании. Какие условия должны быть соблюдены для законного взыскания этих затрат с Федор? В каких случаях Федор может избежать этой материальной ответственности? Как повлияет на решение вопроса наличие пункта о пересмотре условий договора?

4. Бригада строителей причинила ущерб новому зданию, нарушив технологию строительства, что привело к дополнительным затратам на ремонт в размере 500 000 рублей. В договоре с бригадой прописана коллективная материальная ответственность. Один из членов бригады, Эдуард, утверждает, что не участвовал в действиях, приведших к ущербу, и был в отпуске в тот период. Однако график отпусков в компании не был утвержден и согласован надлежащим образом, а записи о предоставлении отпуска Эдуард сделал самостоятельно. Как должен поступить работодатель для справедливого распределения ответственности? Как Эдуард может доказать свою невиновность? Какие дополнительные сложности могут возникнуть при рассмотрении этого дела в суде?

5. Виолетта, бухгалтер компании, была незаконно уволена и не могла найти новую работу в течение трех месяцев. Суд признал увольнение незаконным и постановил восстановить Виолетту в должности. Виолетта требует возмещения материального ущерба за время вынужденного прогула и компенсации за моральный вред, утверждая, что потеряла возможность участвовать в профессиональной конференции, что негативно сказалось на её репутации и карьерных перспективах. Работодатель утверждает, что увольнение произошло по инициативе высшего руководства компании, и теперь компания переживает финансовые трудности, что затрудняет выплату компенсации. Какие выплаты должна получить Виолетта? Как рассчитывается размер возмещения ущерба в данном случае? Как учитывается моральный вред и какие доказательства могут потребоваться для его подтверждения?

6. Работодатель задержал выплату заработной платы сотрудникам на два месяца, что привело к значительным финансовым трудностям для работников. Один из работников, Константин, решил об-

ратиться в суд с требованием о возмещении ущерба и процентов за задержку выплаты. В дополнение к этому, Константин утверждает, что из-за задержки он не смог вовремя оплатить ипотеку, что привело к начислению штрафов и ухудшению его кредитной истории. Работодатель утверждает, что задержка выплат произошла из-за форс-мажорных обстоятельств, связанных с санкциями и блокировкой счетов компании. Какие документы и доказательства нужны Константину для подачи иска? Как суд будет рассчитывать размер компенсации за задержку заработной платы и связанные с этим убытки? Какие аргументы может привести работодатель в свою защиту и как они могут повлиять на решение суда?

Контрольные вопросы

1. Какие виды материальной ответственности работодателя перед работником предусмотрены трудовым законодательством и в каких случаях они применяются?
2. Что такое незаконное лишение работника возможности трудиться, какие последствия это влечёт для работодателя и как доказать факт такого лишения?
3. В каких случаях работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться, и каков порядок возмещения ущерба?
4. Может ли работник потребовать от работодателя возмещения морального вреда, если он был незаконно лишён возможности трудиться, и каковы особенности доказывания морального вреда?
5. Какие документы необходимы работнику для подтверждения факта незаконного лишения возможности трудиться и какие сложности могут возникнуть при их получении?
6. Кто определяет размер компенсации за моральный вред, причинённый работнику незаконным лишением возможности трудиться, и какие факторы учитываются при определении размера компенсации?
7. Как рассчитывается сумма ущерба, причинённого имуществу работника, при определении размера материальной ответственности работодателя, и какие методы оценки ущерба существуют?

8. Какие доказательства необходимы для подтверждения размера ущерба, причинённого имуществу работника, и как обеспечить их сохранность и достоверность?

9. Какие действия должен предпринять работник, чтобы взыскать с работодателя компенсацию за ущерб, причинённый его имуществу, и какие сроки установлены для обращения в суд?

10. Какие сроки установлены для обращения работника в суд с требованием о возмещении ущерба, причинённого его имуществу, и что делать, если эти сроки пропущены?

11. В каком размере работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, и какие меры ответственности предусмотрены для работодателя за такую задержку?

12. Может ли работодатель быть освобождён от ответственности за задержку выплат, предусмотренных трудовым договором, и при каких условиях?

13. Каковы особенности исчисления процентов (денежной компенсации) за просрочку выплаты заработной платы, и какие трудности могут возникнуть при расчёте процентов?

14. Может ли работник требовать возмещения морального вреда в случае задержки выплаты заработной платы или иных выплат, и какой порядок определения размера компенсации морального вреда существует?

15. Каков порядок определения размера компенсации морального вреда при задержке выплаты заработной платы, и какие критерии используются для оценки размера морального вреда?

16. В какие сроки работник может обратиться в суд для взыскания компенсации морального вреда за задержку заработной платы, и что происходит, если работник обращается в суд после истечения этих сроков?

17. Может ли суд отказать работнику во взыскании компенсации морального вреда из-за задержки выплаты зарплаты, и какие основания для отказа существуют?

18. Какие обстоятельства могут повлиять на решение суда о размере компенсации морального вреда работнику за задержку зарплаты, и как работник может использовать эти обстоятельства в свою пользу?

19. Что понимается под моральным вредом, который может быть причинён работнику, и каковы его основные признаки?

20. Какие критерии используются для оценки размера морального вреда, причинённого работнику, и какие сложности могут возникнуть при их применении?

21. Какие способы доказывания морального вреда доступны работнику, и что необходимо сделать для обеспечения их эффективности?

22. Какова роль суда в определении размера компенсации морального вреда, причинённого работнику, и какими полномочиями обладает суд при рассмотрении таких дел?

23. Может ли суд снизить размер компенсации морального вреда по своему усмотрению, и в каких случаях это возможно?

24. Каковы особенности рассмотрения дел о возмещении морального вреда в суде, и какие доказательства могут быть использованы работником для подтверждения своих требований?

25. Может ли работник требовать возмещения морального вреда одновременно с требованием о взыскании материального ущерба, и каков порядок рассмотрения таких требований в суде?

26. Что такое материальная ответственность работника и в каких случаях она возникает?

27. Какие виды материальной ответственности работника предусмотрены Трудовым кодексом РФ?

28. В каких случаях работник несёт полную материальную ответственность за ущерб, причинённый работодателю?

29. Может ли работодатель взыскать с работника ущерб в полном размере, если он не превышает среднего месячного заработка работника?

30. Какие обстоятельства исключают материальную ответственность работника за ущерб, причинённый имуществу работодателя?

31. Имеет ли право работодатель отказаться от взыскания ущерба с работника, если размер ущерба не превышает его среднего месячного заработка?

32. Каковы пределы материальной ответственности работника за ущерб, причинённый работодателю в результате административного проступка или преступления?

33. В каком размере работник несёт материальную ответственность при недостаче ценностей, полученных им по разовому документу?

34. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника без заключения специального договора?

35. Кто может быть привлечён к полной материальной ответственности на основании заключённого письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности?

36. Какие особенности имеет коллективная (бригадная) материальная ответственность работников за причинение ущерба?

37. Как определяется размер причинённого работником ущерба и какие документы должны быть оформлены для его подтверждения?

38. Обязан ли работодатель устанавливать размер причинённого ему ущерба и причину его возникновения?

39. Каков порядок взыскания с виновного работника суммы причинённого ущерба?

40. В течение какого срока работодатель может обратиться в суд для взыскания ущерба, причинённого работником?

41. Может ли работник добровольно возместить ущерб, причинённый работодателю, в размере, превышающем его средний месячный заработок?

42. В каких случаях работодатель вправе отказаться от взыскания ущерба с виновного работника?

43. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение законодательства о материальной ответственности работников?

44. Может ли суд снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, по заявлению работодателя или работника?

45. Какие последствия могут наступить при отказе работника от добровольного возмещения ущерба, причинённого работодателю?

46. В чём разница между ограниченной и полной материальной ответственностью работника?

47. Какие условия должны быть соблюдены для заключения договора о коллективной материальной ответственности?

48. Можно ли привлечь работника к материальной ответственности за ущерб, который был причинён в нерабочее время?

49. В какой срок работодатель должен провести проверку для установления размера причинённого ущерба?

50. Может ли работодатель взыскать с работника упущенную выгоду?

51. Какие документы должны быть оформлены при взыскании ущерба с материально ответственного лица?

52. В каких случаях работник может быть освобождён от материальной ответственности?

53. Как определяется размер ущерба, если он причинён несколькими работниками совместно?

54. Каковы особенности возмещения затрат, связанных с обучением работника?

55. Что такое снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба и в каких случаях оно применяется?

Темы для презентаций

1. Понятие, признаки и функции материальной ответственности.
2. Основания и условия наступления материальной ответственности.
3. Основания, полностью или частично освобождающие от материальной ответственности.
4. Процедурные и процессуальные аспекты освобождения работников от материальной ответственности.
5. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.

Материалы судебной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

4. «Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018).

5. «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022).

6. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 10.06.2019 № 58-КГ19-4.

7. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.09.2021 № 16-КГ21-19-К4.

8. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27.04.2020 № 19-КГ20-2.

9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.08.2018 № 5-КГ18-161.

10. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.08.2020 № 33-12787/2020 по делу № 2-7605/2019.

11. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.08.2019 по делу № 33-13044/2019.

12. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10.08.2020 по делу № 88-20961/2020.

13. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.07.2019 по делу № 33-32399/2019.

14. Определение 2го КСОЮ от 28.09.2021 по делу № 88-21699/2021.

15. Определение 2го КСОЮ от 29.06.2021 по делу № 88-12333/2021.

16. Определение 2го КСОЮ от 13.01.2022 по делу № 88-1906/2022.

Список рекомендуемой литературы

1. Винярский А. Ю. Особенности возмещения ущерба сотрудникам в связи с невыплатой заработной платы: анализ правопри-

менительной практики // Юридическая наука. – 2024. – № 4. – С. 86-92.

2. Гребенщиков А. Л. Актуальные проблемы правового регулирования материальной ответственности сторон трудовых отношении // Моя профессиональная карьера. – 2024. – Т. 2, № 61. – С. 128-134.

3. Козак П. Материальная ответственность руководителя организации за вред, причиненный организации // Научный аспект. – 2024. – Т. 12, № 3. – С. 1482-1486.

4. Лебедев, В. А. Материальная ответственность: средство защиты работника или компенсация ущерба работодателя // Бухучет в строительных организациях. – 2023. – № 2. – С. 59-69.

5. Литвинова Т. А. Споры, возникающие из договоров о целевом обучении // Актуальные проблемы российского права. – 2024. – Т. 19, № 3(160). – С. 120-127.

6. Мамутова Л. Д. Порядок заключения договора о полной материальной ответственности // Юридическая наука и практика. – 2025. – № 2. – С. 49-52.

7. Оськин С. Э. Правовые аспекты материальной ответственности в трудовых отношениях // Вестник науки. – 2024. – Т. 3, № 3(72). – С. 198-203.

8. Савин В. Т. Меры защиты и меры ответственности в контексте проблемы понятия материальной ответственности работодателя // Пробелы в российском законодательстве. – 2024. – Т. 17, № 6. – С. 102-108.

9. Самохвалов А. Н. Признаки материальной ответственности работника // Научный аспект. – 2023. – Т. 13, № 11. – С. 1564-1568.

10. Сошникова Т. А. Проблемы привлечения к материальной ответственности работника за разглашение коммерческой тайны // Образование и право. – 2022. – № 6. – С. 394-400.

11. Терейковская А. А. Понятие ущерба в трудовом праве // Кадровик. – 2024. – № 9. – С. 8-16.

12. Туранин В. Ю. Институт материальной ответственности в трудовом праве: теоретико-правовые аспекты // Право: история и современность. – 2024. – Т. 8, № 2. – С. 145-151.

Тема 11. ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Регулирование труда отдельных категорий работников представляет собой сложную и многоаспектную область трудового права, требующую тщательного учета разнообразных факторов, таких как возраст, пол, профессиональная деятельность, семейное положение и условия труда. Эта регламентация направлена на обеспечение правовой защиты, безопасности и благополучия работников, а также на повышение эффективности и устойчивости трудовых отношений. Рассмотрим особенности регулирования труда различных категорий работников с учетом их специфических потребностей и условий труда.

Регулирование труда женщин, особенно в периоды беременности и материнства, направлено на создание безопасных и благоприятных условий труда, что предусмотрено международными и национальными нормативными актами. Беременные женщины и матери малолетних детей имеют право на сокращенный рабочий день, дополнительные перерывы для кормления ребенка, а также запрет на ночные смены и работу в выходные дни. Эти меры направлены на защиту здоровья женщины и ребенка, а также на содействие сочетанию профессиональных и семейных обязанностей.

Лица с семейными обязанностями, такие как многодетные родители или лица, ухаживающие за больными родственниками, имеют право на гибкий график работы, дополнительный оплачиваемый отпуск и возможность работы на условиях неполного рабочего времени. Эти меры направлены на поддержание семейного благополучия и социальной стабильности. Законодательные нормы обеспечивают защиту от дискриминации и создают условия для равного участия в трудовой деятельности.

Работники, не достигшие 18 лет, подлежат особому правовому режиму, направленному на защиту их здоровья и нравственного развития. Трудовое законодательство запрещает привлечение несовершеннолетних к тяжелым, вредным и опасным видам работ, а также к ночным сменам и сверхурочной работе. Рабочий день для несовершеннолетних сокращен, что способствует их успешному обучению и развитию.

Для обеспечения безопасности труда несовершеннолетних обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры. Кроме того, работодатели обязаны обеспечить специальные условия труда, соответствующие возрастным особенностям работников, и предоставлять им возможность для получения образования. Нарушение этих норм влечет за собой серьезные юридические последствия для работодателей.

Руководители организаций и члены коллегиальных исполнительных органов имеют особый статус, что отражается в условиях их труда и правовом регулировании. Их трудовые договоры могут предусматривать дополнительные обязанности, высокий уровень ответственности и особые условия расторжения. Рабочее время руководителей часто не нормируется, что требует от них повышенной гибкости и самоотдачи.

Регулирование труда руководителей также включает специальные нормы, касающиеся их материальной ответственности и порядка увольнения. Законодательство предусматривает особые процедуры для расторжения трудового договора с руководителями, включая обязательное уведомление учредителей и соблюдение требований корпоративного законодательства.

Совместительство предполагает выполнение работником трудовых обязанностей в дополнительное к основной работе время. Законодательство ограничивает продолжительность такой работы, чтобы не допустить переутомления работников. Максимальная продолжительность рабочего времени при совместительстве не должна превышать 20 часов в неделю.

Работники по совместительству имеют право на все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, включая оплачиваемый отпуск и социальное страхование. Работодатели обязаны обеспечить безопасные условия труда и соблюдать нормы, регламентирующие порядок заключения и расторжения трудовых договоров по совместительству.

Краткосрочные трудовые договоры на срок до двух месяцев регулируются упрощенными правилами. Для таких работников не предусмотрен испытательный срок, а процедура увольнения может быть упрощена. Однако, несмотря на краткосрочность, работники

имеют право на основные гарантии и компенсации, включая оплату труда, отпускные и социальное страхование.

Законодательство устанавливает особенности учета рабочего времени и оплаты труда для краткосрочных работников. Работодатели обязаны своевременно производить расчеты и обеспечивать соблюдение норм охраны труда. Нарушение этих требований может повлечь юридическую ответственность для работодателей.

Вахтовый метод работы предполагает длительное пребывание работников на месте выполнения трудовых обязанностей, часто в удаленных и труднодоступных районах. Регулирование труда вахтовиков включает установление продолжительности вахтового периода, времени отдыха между вахтами и дополнительные компенсации за работу в особых условиях.

Работодатели обязаны обеспечить вахтовикам достойные условия проживания и питания, а также медицинское обслуживание. Законодательство предусматривает дополнительные гарантии для вахтовиков, включая удлиненные отпуска и повышенные тарифы оплаты труда. Эти меры направлены на компенсацию сложных условий труда и обеспечение социальной защиты работников.

Работники, трудящиеся у физических лиц, имеют право на заключение трудового договора, в котором оговариваются условия работы, оплата труда и социальные гарантии. Регулирование таких трудовых отношений требует особого внимания к соблюдению прав работников и предотвращению возможных злоупотреблений со стороны работодателей.

Работодатели - физические лица обязаны соблюдать нормы охраны труда и производить своевременные расчеты с работниками. В случае нарушения прав работников предусмотрены меры юридической ответственности. Законодательство также устанавливает особенности учета рабочего времени и порядка расторжения трудовых договоров с работниками, работающими у физических лиц.

Работники микропредприятий и некоммерческих организаций могут сталкиваться с упрощенной системой учета и отчетности. Законодательство предусматривает особые нормы, направленные на поддержку малого бизнеса и некоммерческих организаций, что может включать упрощенные процедуры кадрового делопроизводства и отчетности.

Однако, несмотря на упрощение административных процедур, права работников должны быть защищены в полной мере. Работодатели обязаны обеспечить соблюдение норм трудового законодательства, включая охрану труда, оплату труда и предоставление социальных гарантий. Нарушение этих норм влечет за собой юридическую ответственность.

Надомники работают вне офиса работодателя, чаще всего из дома. Для них важны условия, обеспечивающие безопасность труда, соблюдение норм рабочего времени и своевременная оплата труда. Трудовое законодательство предусматривает заключение трудового договора с надомниками, который регламентирует все аспекты их работы.

Работодатели обязаны обеспечить надомников необходимым оборудованием и материалами, а также производить своевременные расчеты за выполненную работу. Законодательство также предусматривает меры по охране труда надомников и защиту их прав в случае возникновения трудовых споров.

Дистанционные работники выполняют свои обязанности удаленно, используя средства связи и информационные технологии. Д ля таких работников важны гибкость графика, обеспечение технических условий для работы и защита от перегрузок. Дистанционная работа регулируется отдельными положениями, которые оговаривают права и обязанности сторон.

Работодатели обязаны обеспечить дистанционным работникам доступ к необходимым ресурсам и поддерживать связь с ними. Законодательство предусматривает особые нормы учета рабочего времени и оплаты труда для дистанционных работников. Нарушение этих норм может повлечь юридическую ответственность для работодателей.

Работа в районах Крайнего Севера связана с суровыми климатическими условиями и удаленностью от основных центров. Законодательство предусматривает дополнительные компенсации, льготы и гарантии для работников, включая удлиненные отпуска, повышенные тарифы оплаты труда и обеспечение жильем.

Работодатели обязаны обеспечить работникам в районах Крайнего Севера достойные условия труда и быта, а также медицинское обслуживание.

Законодательство также предусматривает дополнительные меры социальной защиты, включая обеспечение транспортом и выплату компенсаций за переезд. Нарушение этих норм влечет за собой серьезные юридические последствия для работодателей.

Иностранные работники и лица без гражданства подлежат особому правовому регулированию, связанному с получением разрешений на работу, визовой поддержкой и соблюдением миграционного законодательства. Их права и обязанности регулируются трудовыми договорами и международными соглашениями.

Работодатели обязаны обеспечить соблюдение всех процедур, связанных с трудоустройством иностранных граждан, включая получение разрешений и виз, а также регистрацию в миграционных органах. Законодательство также предусматривает меры по защите прав иностранных работников и предотвращению дискриминации.

Особенности регулирования труда работников транспорта Работники транспорта, такие как водители, машинисты и пилоты, подлежат особым правовым нормам, связанным с обеспечением безопасности движения, режимами работы и отдыха. Эти нормы включают строгие требования к соблюдению графика рабочего времени и периодическим медицинским осмотрам, направленным на предотвращение профессиональных заболеваний и обеспечение безопасности перевозок.

Регулирование труда работников транспорта включает обязательное соблюдение норм международных и национальных стандартов. Нарушение этих норм может повлечь за собой серьезные юридические последствия, включая административную и уголовную ответственность для работодателей и работников.

Работники подземных профессий, такие как шахтеры и горняки, сталкиваются с особыми условиями труда, связанными с повышенной опасностью и физической нагрузкой. Законодательство предусматривает специальные меры безопасности, сокращенный рабочий день и дополнительные компенсации за вредные условия труда.

Работодатели обязаны обеспечить соблюдение строгих норм охраны труда и производственной безопасности, включая регулярные проверки оборудования и систем вентиляции. Работники подземных профессий также имеют право на дополнительные льготы и компенсации, такие как удлиненные отпуска и повышенные тарифы оплаты

труда. Нарушение этих норм влечет за собой серьезные юридические последствия для работодателей.

Педагогические работники имеют специфические условия труда, связанные с образовательным процессом и взаимодействием с учащимися. Для них важны нормы нагрузки, время подготовки к занятиям, участие в аттестациях и повышение квалификации. Законодательство также предусматривает дополнительные гарантии и льготы для педагогов, включая сокращенное рабочее время и дополнительные отпуска.

Работодатели обязаны обеспечить условия для профессионального роста педагогических работников, включая участие в курсах повышения квалификации и педагогических конференциях. Нарушение норм трудового законодательства в отношении педагогов может повлечь за собой юридические последствия и ухудшение качества образования.

Научные работники и руководители научных организаций подлежат особому регулированию, связанному с организацией научных исследований, проведением экспертиз и участием в научных проектах. Законодательство предусматривает специальные нормы для обеспечения условий творческой работы, гибкости графика и стимулирования инновационной деятельности.

Работодатели обязаны создать условия для научной работы, включая обеспечение доступом к научной литературе, лабораторному оборудованию и финансированию исследований. Для научных работников также важны условия для публикации научных трудов и участие в международных конференциях. Нарушение этих норм может повлечь за собой юридические и репутационные последствия для научных организаций.

религиозных организаций подлежат специфическому правовому регулированию, учитывающему особенности их деятельности и духовных обязанностей. Законодательство обеспечивает защиту их прав, в том числе свободу совести и вероисповедания. Работодатели обязаны учитывать религиозные каноны и обряды при организации труда работников религиозных организаций.

Регулирование труда в религиозных организациях также включает особые нормы по оплате труда, условиям отдыха и социальному

обеспечению. Нарушение этих норм может повлечь за собой юридические последствия и конфликты с религиозными общинами.

Труд спортсменов и тренеров связан с высокой физической нагрузкой и специфическими условиями подготовки и соревнований. Законодательство предусматривает особые условия для их работы, включая медицинское обеспечение, режимы отдыха и восстановления, а также материальные стимулирования.

Работодатели обязаны обеспечить условия для тренировок и участия в соревнованиях, включая медицинское сопровождение и реабилитацию после травм. Для спортсменов также важны условия для профессионального роста и участия в международных соревнованиях. Нарушение этих норм может повлечь за собой юридические последствия и ухудшение спортивных результатов.

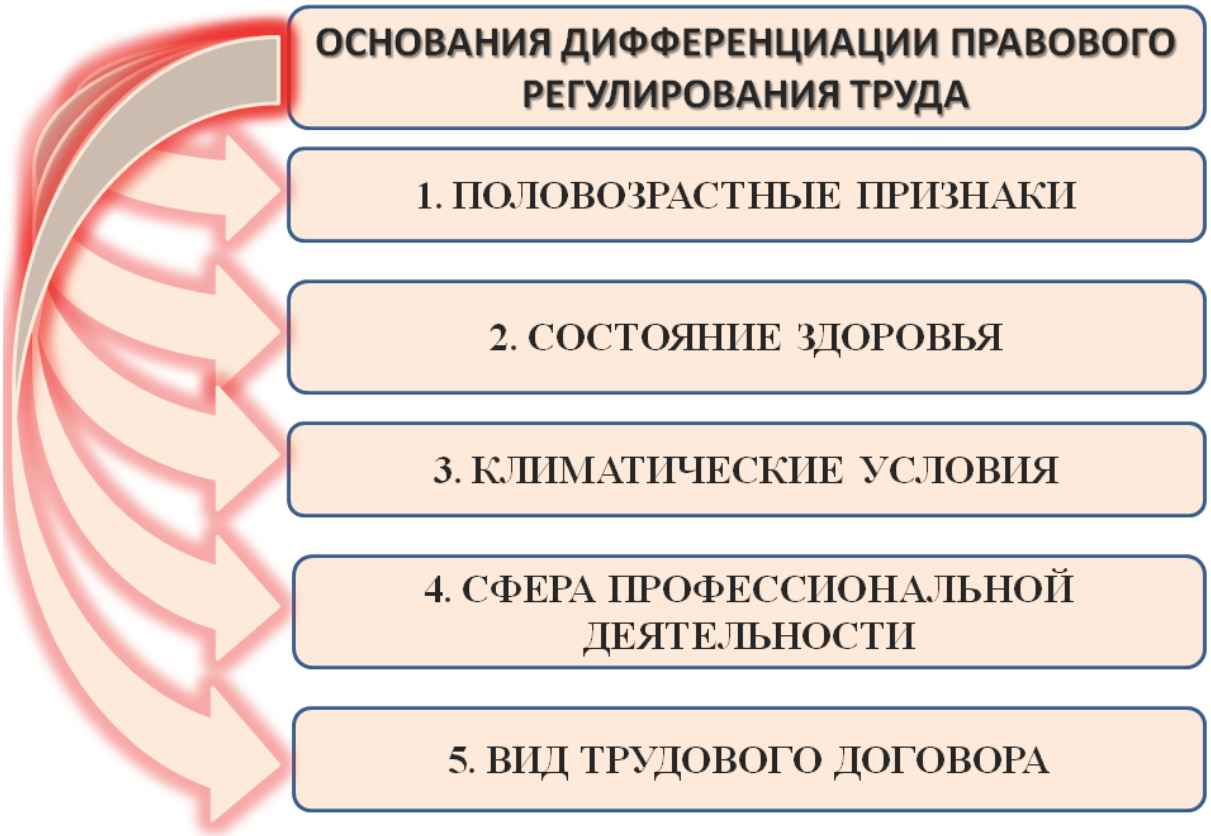

Рисунок 8 - Особенности дифференциации правового регулирования труда

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников направлены на создание благоприятных условий для их профессиональной деятельности, защиту их прав и интересов, а также обеспечение высокой эффективности и безопасности труда. Эти особенности учитывают специфику каждого вида деятельности, возраст-

ные и физические особенности работников, а также социальные и экономические факторы.

Практические задания

1. В ООО «Драйв-доставка» на должность курьера устраивается 16-летний подросток Шпилевич Игорь. Необходимо определить особенности регулирования его труда: продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, возможность работы в ночное время и т. д., учитывая, что подросток совмещает работу с учёбой в школе. При этом компания уже имеет опыт работы с несовершеннолетними сотрудниками, и необходимо учесть все требования законодательства, а также обеспечить подростку безопасные условия труда.

2. Профессиональный спортсмен Забивака Дмитрий заключает контракт с футбольным клубом «Краснодар». Нужно учесть все нюансы трудового договора, включая продолжительность отпуска, медицинское страхование, обеспечение спортивной экипировкой и др., принимая во внимание, что спортсмен планирует выступать на международных соревнованиях (Лига Чемпионов, Лига Европы). При этом спортсмен имеет несколько травм, полученных ранее, и ему требуется особый режим тренировок и соревнований.

3. На производстве изделий из металла есть рабочие места с вредными условиями труда. Требуется разработать комплекс мер по охране труда и социальной защите работников, включая дополнительные отпуска, повышенную оплату труда, выдачу средств индивидуальной защиты и проведение медосмотров, учитывая, что некоторые работники имеют хронические заболевания, например, Самойлов Геннадий Юрьевич. При этом необходимо обеспечить выполнение производственного плана без ущерба для здоровья работников.

4. ООО «Картинная галерея-33» нанимает на работу художника для создания серии картин. Необходимо учесть специфику творческого процесса и определить условия труда, такие как гибкий график работы, право на отпуск для реализации творческого проекта и другие аспекты, принимая во внимание, что художник работает над несколькими проектами одновременно. При этом организация ожидает от художника высокой производительности и соблюдения сроков выполнения работ.

5. Строительная компания нанимает иностранного специалиста Эшбеева Файзуло из ближнего зарубежья. Нужно определить порядок оформления трудовых отношений, включая получение разрешения на работу, заключение трудового договора и уплату налогов и взносов, учитывая, что иностранный специалист имеет семью и планирует перевезти её в Россию. При этом иностранный специалист не владеет русским языком на достаточном уровне, и необходимо обеспечить ему комфортные условия для адаптации и коммуникации в коллективе.

Контрольные вопросы

1. Какие гарантии предоставляются женщинам в сфере трудовых отношений?
2. Каковы особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха для женщин?
3. В каких случаях возможно привлечение женщин к сверхурочной работе и работе в ночное время?
4. Какие льготы предусмотрены для беременных женщин и женщин, имеющих детей?
5. Что такое лица с семейными обязанностями и какие гарантии им предоставляются?
6. Как регулируется труд лиц с семейными обязанностями при направлении их в служебные командировки?
7. Какие ограничения установлены для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни лиц с семейными обязанностями?
8. Какие требования предъявляются к условиям труда несовершеннолетних?
9. Каков порядок заключения трудового договора с несовершеннолетним работником?
10. Какие документы необходимы для трудоустройства несовершеннолетнего?
11. Какова продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних работников?
12. Какие виды работ запрещены для несовершеннолетних?

13. Какие дополнительные гарантии предусмотрены для несовершеннолетних при расторжении трудового договора?

14. Кто может быть руководителем организации?

15. Какие обязанности возлагаются на руководителя организации?

16. Какие права имеет руководитель организации?

17. Каким образом осуществляется управление организацией, руководитель которой является единственным участником (учредителем)?

18. В чём заключаются особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации?

19. Какие условия должны соблюдаться при приёме на работу по совместительству?

20. Какова максимальная продолжительность работы по совместительству в течение месяца?

21. В каких случаях работа по совместительству запрещена?

22. Как оплачивается труд работника, работающего по совместительству?

23. Какие особенности имеет трудовой договор, заключённый на срок до двух месяцев?

24. В каком размере выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев?

25. В каких случаях работодатель обязан обеспечить доставку вахтовых работников от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно?

26. На какой срок заключается трудовой договор о работе вахтовым методом?

27. Какой режим труда и отдыха предусмотрен для работников, работающих вахтовым методом?

28. Каковы особенности оплаты труда работников, работающих у работодателей - физических лиц?

29. В каких формах может заключаться трудовой договор между работодателем - физическим лицом и работником?

30. Какие сроки предупреждения об увольнении установлены для работодателей - физических лиц и работников?

31. Какие особенности имеет трудовой договор с работодателем — субъектом малого предпринимательства, который отнесён к микропредприятиям?

32. В каких случаях работодатель как субъект малого предпринимательства может отказаться от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

33. Каковы особенности регулирования труда работников у работодателей — некоммерческих организаций?

34. Какие дополнительные основания прекращения трудового договора могут быть установлены трудовым договором с работником религиозной организации?

35. Какие гарантии предоставляются работникам в связи с проведением специальной оценки условий труда?

36. Какие компенсации предусмотрены для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда?

37. Какие льготы имеют работники, осуществляющие трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?

38. Какие условия должны быть соблюдены при направлении в служебные командировки спортсменов и тренеров?

39. Какие требования предъявляются к условиям труда дистанционных работников?

40. Какие условия должны быть соблюдены для признания работника надомником и какие сложности могут возникнуть при их выполнении?

41. В каких случаях работодатель вправе отказать работнику в выполнении работы на дому и как это обосновать?

42. Каковы особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха надомников и какие трудности могут возникнуть при установлении режима работы?

43. Как осуществляется учёт рабочего времени надомника и какие методы контроля за его работой существуют?

44. Какие гарантии предоставляются надомникам при расторжении трудового договора и как они реализуются на практике?

45. Что такое дистанционная работа и какие особенности её регулирования предусмотрены трудовым законодательством, включая

проблемы, связанные с определением места работы и контролем за выполнением обязанностей?

46. Какие документы необходимы для заключения трудового договора о дистанционной работе и какие требования предъявляются к их оформлению?

47. Каков порядок изменения условий трудового договора о дистанционной работе и какие последствия могут возникнуть в случае нарушения этого порядка?

48. Какие основания прекращения трудового договора с дистанционным работником предусмотрены законодательством и какие из них наиболее часто встречаются на практике?

49. Какие особенности имеет трудовой договор с дистанционным работником и какие условия могут быть включены в него дополнительно?

50. Какие льготы имеют работники, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и какие проблемы возникают при их реализации?

51. Какие компенсации предусмотрены для работников, работающих в районах Крайнего Севера, и как они рассчитываются?

52. Какие ограничения установлены для привлечения к работе в ночное время лиц, работающих в районах Крайнего Севера, и какие исключения из этих правил существуют?

53. Какие требования предъявляются к условиям труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера, и какие меры принимаются для их соблюдения?

54. Какие особенности имеют трудовые отношения с иностранными гражданами и лицами без гражданства, и какие сложности возникают при оформлении трудовых отношений с ними?

55. Какие документы необходимо предоставить иностранному гражданину или лицу без гражданства для трудоустройства в России, и какие сроки их действия установлены?

56. Какие права и обязанности имеют иностранные граждане и лица без гражданства в сфере трудовых отношений, и какие ограничения на них распространяются?

57. Какие виды транспорта относятся к объектам повышенной опасности и какие требования предъявляются к работникам транспорта, включая вопросы безопасности и охраны труда?

58. Какие медицинские осмотры обязаны проходить работники транспорта перед началом работы и в процессе работы, и какие последствия могут возникнуть в случае их непрохождения?

59. Какие дополнительные гарантии и компенсации предоставляются работникам транспорта за работу во вредных и опасных условиях труда, и как они реализуются на практике?

60. Какие требования безопасности труда предъявляются к подземным работам, включая вопросы охраны труда и техники безопасности?

61. Какие меры охраны труда предусмотрены для подземных работ, и какие сложности могут возникнуть при их реализации?

62. Какие обязанности возлагаются на работодателя в области охраны труда при проведении подземных работ, и какова ответственность за их неисполнение?

63. Какие категории педагогических работников существуют, и каковы особенности их регулирования, включая вопросы оплаты труда и социальных гарантий?

64. Какие права имеют педагогические работники, и как они могут их реализовать, учитывая ограничения, связанные с педагогической деятельностью?

65. Какие обязанности возложены на педагогических работников, и какова ответственность за их неисполнение, включая дисциплинарную и уголовную ответственность?

66. Какие научные организации существуют в Российской Федерации, и кто может быть руководителем научной организации, учитывая требования к квалификации и опыту работы?

67. Какие особенности регулирования труда научных работников предусмотрены законодательством, включая вопросы рабочего времени и времени отдыха, а также оплаты труда?

Темы для презентаций

1. Регулирование труда лиц, работающих по совместительству.

2. Правовое регулирование труда временных и сезонных работников.

3. Правовое регулирование труда лиц, работающих вахтовым методом.

4. Специфика труда надомников и дистанционных работников.

5. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера.

6. Особенности регулирования труда лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах.

7. Специфика в регулировании труда работников транспорта.

8. Особенности регулирования труда педагогических работников.

Материалы судебной практики

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 27.05.2020 N 26-П «По делу о проверке конституционности абзаца пятого подпункта «в» пункта 3 статьи 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» в связи с жалобой гражданки О.Н. Селиной».

2. Постановление Конституционного Суда РФ от 16.10.2018 N 37-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 281 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки О.А. Третьяковой».

3. Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 N 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы».

4. Определение Конституционного Суда РФ от 28.03.2017 N 480-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Барило Марины Васильевны на нарушение ее конституционных прав статьей 319 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом «г» пункта 3 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров».

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

8. «Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014).

9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.04.2018 N 58-КГ18-8.

10. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13.03.2017 N 58-КГ16-24.

11. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.03.2022 N 4-КГ21-54-К1.

12. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 13.06.2019 по делу N 33-9968/2019.

13. Определение 8го КСОЮ от 29.03.2022 N 88-4847/2022 по делу N 2-962/2021.

14. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.02.2017 по делу N 33-5937/2017.

15. Определение 2го КСОЮ от 09.11.2021 по делу N 88-23528/2021

16. Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 03.06.2015 по делу N 33-2423/2015.

17. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.07.2021 по делу N 33-26722/2021.

18. Определение 8го КСОЮ от 08.02.2022 N 88-3248/2022.

19. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.09.2015 N 33-17354/2015 по делу N 2-569/2015.

20. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 01.09.2015 по делу N 33-8308/2015.

21. Кассационное определение Московского городского суда от 05.08.2019 N 4г-5843/2019.

22. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.06.2021 по делу N 33-22478/2021.

Список рекомендуемой литературы

1. Абдулгамидова Д. А. Правовое регулирование труда работников в возрасте до 18 лет / Д. А. Абдулгамидова // Гуманитарий и социум. – 2022. – № 3. – С. 46-48.

2. Адриановская Т. Л. Правовое регулирование труда домашних работников / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева // Аграрное и земельное право. – 2022. – № 7(211). – С. 63-65.

3. Болгова Ю. В. Режим труда и отдыха лиц, работающих вахтовым методом: правовые вопросы / Ю. В. Болгова // Вопросы российского и международного права. – 2019. – Т. 9, № 10-1. – С. 227-234.

4. Белоус, А. Э. Внутриотраслевое регулирование труда профессионального футболиста и место в системе источников трудового права регламентных норм / А. Э. Белоус // Моя профессиональная карьера. – 2020. – Т. 2, № 14. – С. 26-35.

5. Дзюбак А. В. Правовое регулирование труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия: сравнительный аспект : специальность 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Дзюбак Анна Васильевна. – Москва, 2020. – 30 с.

6. Егикян Л. А. Регулирование труда дистанционных работников и надомников в России / Л. А. Егикян // Теория права и межгосударственных отношений. – 2022. – Т. 2, № 5(25). – С. 8-13.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Что является предметом трудового права?
2. Какие методы регулирования трудовых отношений существуют?
3. Назовите основные функции трудового права.
4. В чём заключается принцип свободы труда?
5. Что такое запрещение принудительного труда?
6. Как реализуется принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве?
7. Что означает принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда?
8. Что входит в понятие «право на отдых»?
9. Что подразумевает под собой принцип равенства прав и возможностей работников?
10. Какие источники трудового права вы знаете?
11. Какова роль Конституции РФ как источника трудового права?
12. Какие международные договоры являются источниками трудового права?
13. Что представляют собой коллективные договоры и соглашения?
14. Каковы особенности локальных нормативных актов как источников трудового права?
15. В чём разница между трудовым договором и локальным нормативным актом?
16. Что такое судебный прецедент? Может ли он быть источником трудового права в России?
17. Могут ли обычаи выступать в качестве источника трудового права? Приведите примеры.
18. Почему трудовое законодательство относится к предмету совместного ведения Российской Федерации и её субъектов?
19. Может ли работодатель устанавливать дополнительные гарантии для своих работников? Если да, то какие?
20. На какие группы можно разделить принципы трудового права по сфере действия?

21. В чём состоит принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников?

22. Как осуществляется принцип государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

23. В чём выражается принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности?

24. Каким образом реализуется принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства?

25. Как проявляется принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений?

26. В чём заключается суть принципа обязательности возмещения вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей?

27. Кто является субъектами трудового права?

28. Какие права и обязанности есть у работника как субъекта трудового права?

29. В чём заключаются права и обязанности работодателя как субъекта трудового права?

30. Что такое социальное партнёрство и кто может в нём участвовать?

31. Какова роль профсоюзов в сфере труда?

32. Какие гарантии прав профсоюзов существуют?

33. Как осуществляется защита прав работников профессиональными союзами?

34. Каковы особенности правового статуса безработного?

35. Какие государственные органы занимаются вопросами занятости и трудоустройства?

36. Какие меры предпринимает государство для обеспечения занятости населения?

37. В каких случаях работодатель обязан сообщить о наличии вакантных мест в органы службы занятости?

38. Какие формы осуществления профсоюзами их полномочий вы знаете?

39. В чём состоит право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников?

40. Каким образом профсоюзы могут осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

41. В чём выражается право профсоюзов на содействие занятости?

42. Каким образом реализуется право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением?

43. Как проявляется право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров?

44. В чём суть права профсоюзов на информацию?

45. Как обеспечивается право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства?

46. Что представляют собой трудовые правоотношения?

47. Какие виды правоотношений в сфере труда вы знаете?

48. В чём состоят особенности трудовых правоотношений?

49. Что представляет собой социальное партнёрство в сфере труда?

50. Как осуществляется регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений?

51. В чём заключается коллективный договор и каково его значение?

52. Что такое трудовой договор и каковы его основные характеристики?

53. Какие условия трудового договора являются обязательными?

54. Что такое рабочее время и какие режимы рабочего времени вы знаете?

55. Что такое время отдыха и какие виды времени отдыха существуют?

56. Какие гарантии и компенсации предусмотрены трудовым законодательством?

57. В чём заключается материальная ответственность сторон трудового договора?

58. Каковы особенности регулирования труда отдельных категорий работников?

59. Как осуществляется защита трудовых прав работников?

60. Что представляет собой самозащита работниками трудовых прав?

61. Каким образом осуществляется государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

62. В каких случаях может быть применена административная ответственность за нарушение трудового законодательства?

63. Что такое дисциплина труда и каковы её основные требования?

64. Какие меры поощрения работников предусмотрены трудовым законодательством?

65. В чём выражается дисциплинарная ответственность работника?

66. Что такое социальное партнёрство?

67. Какие принципы лежат в основе социального партнёрства?

68. Кто является сторонами социального партнёрства?

69. Какие формы социального партнёрства вы знаете?

70. В чём состоит право на ведение коллективных переговоров?

71. Что такое коллективные договоры и соглашения?

72. Какова роль коллективных договоров и соглашений в регулировании трудовых отношений?

73. Какие вопросы могут быть урегулированы коллективными договорами и соглашениями?

74. Как происходит заключение коллективных договоров и соглашений?

75. Каков порядок разрешения разногласий при заключении коллективных договоров и соглашений?

76. Что такое занятость и кто считается занятым?

77. Какие виды занятости вы знаете?

78. Что такое безработица и кто признаётся безработным?

79. Какие услуги предоставляются гражданам органами службы занятости?

80. Какие права имеют граждане, обратившиеся в органы службы занятости?

81. Какие обязанности возлагаются на граждан, зарегистрированных в качестве безработных?

82. Какие категории граждан имеют дополнительные гарантии в области занятости?

83. Что такое квотирование рабочих мест и для кого оно устанавливается?

84. Какие меры предпринимает государство для обеспечения занятости населения?

85. Что такое трудовой договор и каковы его основные характеристики?

86. Какие условия трудового договора являются обязательными?

87. Что представляет собой рабочее время и какова его продолжительность?

88. Что такое время отдыха и какие виды времени отдыха существуют?

89. Какие гарантии и компенсации предусмотрены трудовым законодательством?

90. В чём заключается материальная ответственность сторон трудового договора?

91. Каковы особенности регулирования труда отдельных категорий работников?

92. Что такое персональные данные и какая информация относится к ним?

93. Какие права субъекта персональных данных вы знаете?

94. В каких случаях обработка персональных данных допускается без согласия субъекта?

95. Как осуществляется защита персональных данных работника?

96. Кто несёт ответственность за нарушение правил обработки персональных данных?

97. Каковы особенности обработки биометрических персональных данных?

98. Что представляет собой обезличивание персональных данных?

99. Каким образом осуществляется контроль и надзор за обработкой персональных данных?

100. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушения в сфере обработки персональных данных?

101. Что включает в себя понятие «конфиденциальность персональных данных»?

102. Какие виды профессионального обучения существуют?

103. Что представляют собой ученический договор и его содержание?

104. Какова роль профессиональных стандартов в системе профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации?

105. В чём заключается государственная политика в области профессиональной подготовки кадров?

106. Какие гарантии предоставляются работникам, проходящим профессиональное обучение?

107. В чём выражается право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации?

108. Какие формы профессионального обучения вы знаете?

109. Как осуществляется организация профессионального обучения у работодателя?

110. В чём состоит значение профессионального обучения для развития трудовых ресурсов и экономики страны?

111. Какие виды времени отдыха предусмотрены трудовым законодательством?

112. Что такое ежедневный (междусменный) отдых и какова его минимальная продолжительность?

113. Как регулируется работа в выходные и нерабочие праздничные дни?

114. В каких случаях возможно привлечение работника к работе в выходной день и как это должно быть оформлено?

115. Что представляет собой отпуск как вид времени отдыха и какие виды отпусков предусмотрены законодательством о труде?

116. Каков порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и что такое разделение отпуска на части?

117. Что является основанием для изменения условий трудового договора?

118. Какие условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон?

119. Каков порядок оформления изменений условий трудового договора?

120. В каких случаях изменение условий трудового договора возможно по инициативе работодателя?

121. Каковы последствия отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора, если они не устраивают работника?

122. Какие основания прекращения трудового договора предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации?

123. Что такое увольнение по инициативе работника и каков порядок его оформления?

124. В каких случаях возможно увольнение работника по инициативе работодателя и как это должно быть оформлено?

125. Что представляет собой прекращение трудового договора по соглашению сторон и каковы его особенности?

126. Каковы последствия незаконного увольнения работника и какие меры ответственности предусмотрены за нарушение порядка увольнения?

127. Как осуществляется оформление прекращения трудового договора и выдача работнику документов при увольнении?

128. Какие основные элементы составляют структуру заработной платы?

129. Какие существуют методы нормирования труда и их особенности?

130. Какова роль тарифной системы в определении заработной платы?

131. Как законодательство регулирует минимальный размер оплаты труда?

132. Какие факторы влияют на формирование заработной платы в различных отраслях?

133. Какие виды гарантий и компенсаций предусмотрены Трудовым кодексом?

134. В каких случаях работникам предоставляются гарантии при временной нетрудоспособности?

135. Как рассчитываются и выплачиваются компенсации за сверхурочную работу?

136. Какие гарантии предусмотрены для работников, совмещающих работу с обучением?

137. Как регулируются выплаты компенсаций при увольнении работников?

138. Какие права и обязанности работника в рамках дисциплины труда?

139. Какие дисциплинарные взыскания предусмотрены Трудовым кодексом?

140. В каких случаях работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание?

141. Какие процедуры необходимо соблюдать при наложении дисциплинарного взыскания?

142. Какие меры поощрения работников за соблюдение трудовой дисциплины существуют?

143. В каких случаях наступает материальная ответственность работника перед работодателем?

144. Какие условия должны быть соблюдены для привлечения работника к материальной ответственности?

145. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность перед работником?

146. Как регулируется порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю?

147. Каковы основные принципы государственной политики в области охраны труда?

148. Какие обязанности работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии предусмотрены ТК РФ?

149. Какие меры по предотвращению производственного травматизма предусмотрены законодательством?

150. Как осуществляется контроль и надзор за соблюдением норм охраны труда?

151. Какие категории работников подпадают под особое правовое регулирование труда?

152. Каковы особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников?

153. Какие особые условия труда предусмотрены для работников, занятых на работах с вредными условиями труда?

154. Какие льготы предоставляются работникам с семейными обязанностями?

155. Какие органы осуществляют защиту трудовых прав работников?

156. В каких случаях работник может обратиться в суд для защиты своих трудовых прав?

157. Какие меры ответственности предусмотрены за нарушение трудовых прав работников?

158. Какова роль профсоюзов в защите трудовых прав работников?

159. Какие права имеют работники при проведении проверок работодателя государственными органами?

160. Какие виды трудовых споров существуют?

161. Каков порядок досудебного разрешения трудовых споров?

162. Какие органы рассматривают индивидуальные трудовые споры?

163. Какие сроки установлены для обращения в суд по трудовым спорам?

164. Назовите основные этапы рассмотрения коллективных трудовых споров?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовое право, как одна из ключевых отраслей права, регулирует трудовые отношения, обеспечивая защиту прав и интересов как работников, так и работодателей. Пособие включает в себя теоретическую часть, практические задания, материалы судебной практики, рекомендуемую литературу, что делает его незаменимым инструментом для подготовки студентов к практической деятельности.

Теоретическая часть пособия представляет собой изложение основных понятий и институтов трудового права. В ней рассматриваются такие ключевые вопросы, как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, охрана труда, дисциплинарная и материальная ответственность, а также коллективные трудовые споры. Эти темы являются основополагающими для понимания трудового права и его роли в регулировании трудовых отношений, кроме того, они позволяют понять механизмы правового регулирования, структуру и функции трудового законодательства, а также его эволюцию и актуальные тенденции. Это способствует формированию у обучающихся целостного представления о трудовом праве и его месте в правовой системе Российской Федерации.

Практические задания, включенные в пособие, направлены на закрепление теоретических знаний и развитие навыков их применения на практике. Выполнение этих заданий позволяет студентам не только закрепить полученные знания, но и приобрести практические навыки, необходимые для работы в сфере трудового права.

Практические задания также способствуют развитию аналитического мышления и умения принимать обоснованные юридические решения. Они требуют от студентов применения теоретических знаний к конкретным ситуациям, что является важным аспектом подготовки будущих юристов и специалистов в области трудового права.

Материалы судебной практики, представленные в пособии, играют важную роль в понимании реального функционирования трудового права. Анализ судебных решений позволяет увидеть, как теоретические положения реализуются на практике, какие проблемы и противоречия возникают в процессе применения трудового законодательства, и как они разрешаются судами.

Изучение судебной практики способствует более глубокому пониманию трудового права и развитию навыков правоприменения. Оно позволяет студентам и практикующим юристам быть в курсе актуальных тенденций и изменений в правоприменительной практике, что особенно важно в условиях динамичного развития трудового законодательства.

Рекомендуемая к изучению литература, включенная в пособие, предоставляет дополнительные ресурсы для углубленного изучения трудового права. Рекомендуемая литература позволяет студентам расширить свои знания и получить более полное представление о различных аспектах трудового права.

Заключение также подчеркивает важность постоянного обновления знаний и навыков в условиях динамичного развития трудового законодательства. Студенты - юристы должны быть готовы к изменениям, происходящим в жизни российского общества, а следовательно, и к изменениям в трудовом законодательстве. Знание и понимание действующих нормативных актов является ключевым для правильного применения трудового законодательства и защиты прав работников и работодателей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лушников, А. М. Трудовое право : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. - Москва : Проспект, 2021. - 768 с. - ISBN 978-5-392-33521-3.

2. Кабальнова, М. Ю. Трудовое право. Модули 1-3 : учебно-методическое пособие / М. Ю. Кабальнова. - Москва : Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2020. - 27 с. - ISBN 978-5-7038-5341-2.

3. Косаковская, Е. И. Национальная система квалификаций и системы оплаты труда : правовая сущность и регулирование : монография / Е. И. Косаковская, Г. В. Хныкин. - Москва : Проспект, 2021. - 200 с. - ISBN 978-5-392-35204-3.

4. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда : учебное пособие / К. Г. Кязимов. - 3 изд. , доп. и пер. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2023. - 240 с. - ISBN 978-5-4499-3427-7.

5. Линец, А. А. Трудовое право и экономика : монография / А. А. Линец. - Москва : Юстицинформ, 2024. - 440 с. - ISBN 978-5-7205-2068-7.

6. Минкина, Н. И. Социальное партнерство и трудовые споры : учебник / Н. И. Минкина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2022. - 164 с. - ISBN 978-5-4499-3346-1.

7. Петров, А. Я. Время труда и время отдыха : история, теория, право : учебное пособие / А. Я. Петров. - Москва : Проспект, 2023. - 384 с. - ISBN 978-5-392-38647-5.

8. Роик, В. Д. Управление профессиональными рисками : учебник для вузов / В. Д. Роик. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 657 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14160-3.

9. Роик, В. Д. Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России : учебник для вузов / В. Д. Роик. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 692 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14195-5.

10. Трудовое право России : практикум / отв. ред. И. А. Костян, А. М. Куренной. - 2-е изд. испр. и доп. - Москва : Проспект, 2023. - 400 с. - ISBN 978-5-392-38822-6.

11. Трудовое право и право социального обеспечения в условиях больших вызовов (Седьмые Гусовские чтения) : материалы Междуна-

родной научно-практической конференции / Составители : Н. Л. Лютов, А. Л. Благодир, Ф. О. Дзгоева. - Москва : РГ-Пресс, 2022. - 360 с. - ISBN 978-5-9988-1229-3.

12. Сафонов, В. А. Трудовые споры : учебное пособие / Под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. - 2-е изд. , перераб. и доп. - Москва : Проспект, 2021. - 208 с. - ISBN 978-5-392-33500-8.

13. Сыченко, Е. В. Трудовое право зарубежных стран : Франция, Германия, США, Китай и Япония : учебное пособие / Е. В. Сыченко. - Москва : Проспект, 2021. - 104 с. - ISBN 978-5-392-35415-3.

14. Хайруллина, Л. И. Система управления охраной труда на промышленных предприятиях : учебно-методическое пособие / сост : Л. И. Хайруллина, Г. Н. Зиннатуллина, И. Л. Новикова, А. И. Абдуллин. - Казань : КНИТУ, 2022. - 96 с. - ISBN 978-5-7882-3203-4.

Учебное электронное издание

МЕШКОВ Денис Николаевич

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Учебно-практическое пособие

Издается в авторской редакции

Системные требования: Intel от 1,3 ГГц; Windows XP/7/8/10; Adobe Reader; дисковод CD-ROM.

Тираж 10 экз.

Издательство Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.
600000, Владимир, ул. Горького, 87.